

Projektgebundene Beiträge 2017-2020 nach HFKG**Projektantrag**

(einzureichen durch swissuniversities bis Ende Februar 2016)

**Projekttitle:
Strategie gegen den Fachkräftemangel in den
Gesundheitsberufen****1 Kurze Umschreibung des Gegenstandes (in Deutsch oder Französisch;
max. 20 Zeilend)**

Dem Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen soll durch Gründung und Aufbau eines Kompetenzzentrums für Fachkräfte in den Gesundheitsberufen und die Erarbeitung einer nationalen Strategie gegen den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen begegnet werden. Die nationale Strategie berücksichtigt dabei nebst den aktuellen Forschungsarbeiten der Hochschulen zur Thematik auch Erkenntnisse bereits geleisteter Arbeiten, wie z.B. der GDK, der OdASanté, des Obsan, des Masterplans Pflege sowie Empfehlungen des Bundesrates (Bericht erwartet im Januar 2016). Unter dem Dach des "Kompetenznetzwerks Gesundheitsberufe" wird die Thematik gezielt unter Einbezug der vorhandenen Ressourcen und nutzbringender Partnerschaften bearbeitet. Dank der nationalen Standortprojekte (1) „Kernkompetenzen interdisziplinär fördern um fit zu sein für rasche Veränderungen, komplexe Settings und berufsbedingte Belastungen“ der BFH, (2) „Berufskarrieren und Berufsverweildauer Gesundheitsberufe“ der ZHAW, (3) „Verbleib des Gesundheitspersonals im Beruf, ethisches Klima und ethische Strukturen“ der SUPSI, sowie (4) „Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen: Positionierung, Integration und Unterstützung von pflegenden Angehörigen“ der HES-SO, wird ein Kompetenzzentrum aufgebaut, welches themenspezifische Grundlagen gegen den Fachkräftemangel bündelt und zielführende Massnahmen sowie Interventionen entwickelt und mit den Projektpartnern implementiert. Die Kompetenzen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, werden systematisch zusammengeführt und koordiniert. Sie dienen der Weiterführung der Profilbildung der FH Gesundheit in allen Bereichen des Leistungsauftrags. Das entstehende Kompetenzzentrum bietet u.a. innovative forschungsbasierte Dienstleistungen an, entwickelt evidenzbasierte Lehrinhalte und dient Stakeholdern als Forum für den Austausch, die Planung und Koordination strategischer und anderer Massnahmen zum Thema Fachkräftemanagement im Gesundheitswesen.

2 Beantragter Bundesbeitrag 2017-2020

CHF 2'999'651.-

Total CHF 6'039'984.- (CHF 2'999'653.- Bund, CHF 3'040'331.- Eigenmittel), exkl. CHF 567'411.- Drittmittel

**3 Anfangs- und Enddatum der beantragten Projektfinanzierung
(Beginn frühestens 1.1.2017, Ende spätestens 31.12.2020)**

1.1.2017-31.12.2020

4 Projektleiter/in – Ansprechpartner/in für die SHK bzw. das SBFI

Name	Hahn
Vorname	Sabine
Titel	Prof. Dr. Leiterin Disziplin Pflege Leiterin angewandte Forschung & Entwicklung Pflege Kordinatorin Forschung Fachbereich Gesundheit BFH
Adresse	Berner Fachhochschule Fachbereich Gesundheit Murtenstrasse 10 CH-3008 Bern
Telefon	direkt +41 31 848 35 08 Zentrale +41 31 848 37 60
E-Mail	sabine.hahn@bfh.ch

5 Projektkoordinator/in, sofern nicht identisch mit dem/der Projektleiter/in

Name	Wassilevski-Seiler
Vorname	Simone
Titel	Lic.phil.I Wissenschaftliche Mitarbeiterin angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Adresse	Berner Fachhochschule Stadtbachstrasse 64 3012 Bern
Telefon	direkt +41 31 848 37 69 Zentrale +41 31 848 45 20
E-Mail	simone.wassilevski@bfh.ch

6 Beteiligte Hochschulen bzw. universitäre Institutionen und andere Partner

a. Kantonale Universitäten:

Universität Bern, Berner Institut für Hausarztmedizin (Zusage)

Universität Basel, Institute for Nursing Science (Zusage)

Universität Zürich, Institut für Hausarztmedizin (Zusage für Projektvorschlag 2014)

Universität Luzern, Swiss Learning Health System (SLHS) PgB Projekt (Zusage)

b. Eidgenössische Technische Hochschulen:

c. Öffentlich-rechtliche Fachhochschulen:

Berner Fachhochschule (Zusage)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Zusage)

Haute école spécialisée de Suisse occidentale (Zusage)

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (Zusage)

Fachhochschule Ostschweiz / St. Gallen (Zusage)

d. Pädagogische Hochschulen:

e. Andere zur Gesuchseingabe berechnigte Institutionen nach HFKG (Dok. 207E/13):

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (Zusage)

f. Andere:

BAG Abteilung Gesundheitsberufe (Zusage)

Schweizerisches Gesundheitsobservatorium Obsan (angefragt)

GDK (Zusage)

SBFI Masterplan Pflege (Zusage für Projektvorschlag 2014; Projekt wurde 2015 abgeschlossen)

OdA Santé Geschäftsführer (Zusage)

Schweizer Berufsverband für Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (Zusage)

Schweizerischer Hebammenverband (Zusage)

Ergotherapieverband Schweiz (Zusage)

Physioswiss

Schweizerischer Verband diplomierter Ernährungsberaterinnen und Ernährungsberater (Zusage)

Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (Zusage)

Schweizerische Vereinigung für Pflegedienstleiterinnen und Pflegedienstleiter (Zusage)

Ente Ospedaliero Cantonale (mündliche Zusage)

International Care Ethics Observatory, University of Surrey, UK (mündliche Zusage)

Association suisse et cantonales des services d'aide et de soins à domicile (démarche en cours)

Associations cantonales des professionnels de la santé (médecins, pharmaciens, infirmières, ergothérapeutes, physiothérapeutes, assistantes en soins et santé communautaires) (démarche en cours)

Service des assurances sociales et de l'hébergement (SASH), Lausanne (Zusage)

Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV), Lausanne (Zusage)

Hôpitaux Universitaires Genève (HUG), Genève (Zusage)

Hôpital du Valais (RSV), Sion (Zusage)

Klinik Valens (mündliche Zusage)

7 Projektbeschreibung

7.1 Ausgangslage, Problemanalyse (*Hintergrund, spezifische Probleme, die das Projekt lösen soll*)

Background

Switzerland, like the majority of European countries, is faced with a substantial shortage of health care professionals (Report from the Federal Council expected in January 2016). The Swiss Health Observatory's (hereafter SHO) report [1] estimates that 17,000 new positions will need to be created by 2020 to answer the increasing need for health care services. According to the SHO [2], the shortage of general practitioners and nursing staff could be severe. Recent studies identify the same problem for therapeutic professions, allied health professionals and midwifery [3, 4]. The effects of the shortages would be a reduced quality of care for the aging population and for the diseased [5, 6]. The lack of workforce also undermines the economic situation of the informal caregivers [7], threatens their health and jeopardizes their ability to play their role in the delivery of health services [8, 9].

Reasons

One main reason for the shortage of skilled health workforce is the *demographic and epidemiologic situation*, including an ever-increasing lifetime expectation and prevalence of chronic diseases [1]. Other important influencing factors affecting the health workforce are associated with the *health care system* (integration vs segregation), *job profiles and roles*, *working and workplace conditions*, *technical developments*, *education and new professional developments*, *personal and societal attitudes and values* (e.g. ethical values) *lifelong learning*, *social changes* and *diversity* [4, 6].

A. Demographic and epidemiologic challenges:

The combination of an ageing population and the growing number of chronic illnesses increases the risks of a loss of autonomy and of difficulties in the activities of daily living for the most elderly [7]. Elderly people and people of all ages suffering from chronic diseases or from a loss of autonomy have a tendency, whether by choice or by necessity, to remain in their homes for as long as possible [5, 10]. As a result, demands on formal healthcare services, as provided by a paid workforce, increase, and, moreover, the provision of these services increasingly tends to be transferred to people's homes [9, 11]. In 2012, the Swiss Federal Statistical Office (SFSO) estimated that approximately 260,000 people – nearly 3.2% of Switzerland's population – benefitted from some of the 17.5 million hours of assistance at home or healthcare services dispensed [12]. In response to this population's needs, both non-profit and commercial homecare service institutions are developing and have an increasing demand for health care professionals [7]. In 2012, the Swiss Labour Force Survey revealed that 6% of people between 15 and 64 years old cared for or regularly helped their relatives. These people mainly helped out with psychological or social support, chores around the home, with transport, or with administrative issues [7]. For elderly people, this support is overwhelmingly provided by spouses and adult children, and the providers are mostly women (74% in French-speaking Switzerland). These women are either wives, daughters or daughters-in-law of the elder persons [9]. This pattern is also documented for Europe [13] and Quebec [5]. Whether these increasing needs are for formal or informal care, there is a variety of phenomena that jeopardise society's and caregivers' ability to meet them effectively. In addition, ageing also affects the health care professionals themselves. The SHO [1] estimates that 60'000 health care workers will retire by 2020, resulting in a need for replacement which Switzerland cannot meet at present.

B. Influencing factors on the health workforce:

Health care professionals place increasing demands and requirements on their workplace and employers. Profession and workplace have to correspond with the attitudes, values, ideals and ethical views [4, 14-16] of the health care professionals. The institutional and societal objectives imposed on health organizations, the administrative control that weighs on them, and the economic constraints can potentially worsen the already challenging ethical environment [17]. Additionally, the important service that health care professionals provide, has to be valued by the public [18], must do no harm to their own health state

[19-22], must correspond to their age and their life course [23] and must allow for professional and personal development [24]. To face the challenge of health care professionals' shortage, the SHO [1], Rüesch et al. [3] and the OECD [25], recommend an enlargement of the capacity of schools for health professionals. However, it is recognized that the complex interplay between the different sources of health care professionals' shortage cannot be solved by the expansion of schools alone [1, 26].

Measures taken so far

Over the course of the past years, the shortage of skilled staff in the health sector in Switzerland, was addressed in several ways, for example, by developing new professions (e.g., "Fachfrau /Fachmann Gesundheit" in 2002, [27]), by implementing an obligation to train new health professionals (the "Ausbildungsverpflichtung") or by offering support to women wishing to re-enter the profession. Most notably, however, especially since 2002 (introduction of the free movement of people from EU Member States), the shortages of skilled staff were mainly reduced via immigration of health professionals.

In addition to these measures, surveys were and are conducted regularly in order to assess current and future shortages, as well as to determine the required skills and competences [3, 4, 26, 28]. The "*Masterplan Bildung Pflegeberufe*" of the State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI) was set up as a means to address the shortage of skilled staff in the health care sector. Between 2010 and 2015, the Masterplan coordinated the necessary measures of the different stakeholders [29]. Within the framework of the Masterplan, the SHO was commissioned by the "Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren" (GDK) to set up a reliable monitoring of the development of the professional and academic diplomas delivered in view of the expected headcount and staff requirement, taking into account the employment of foreign skilled staff. Parallel to the development of this monitoring, an independent consultant was contracted to define the elements that allowed the Cantons to establish efficient monitoring of the skilled health workforce [30, 31].

Thus, considerable efforts have already been made to address the current staff shortage in the health care system. However, some of these approaches will likely no longer be available in the near future. Even in the unlikely case where the number of job candidates in the health professions increased substantially in the near future, the creation of new training places would be restricted for financial reasons and also because there is an insufficient number of places available for practical training [32]. The potential of foreign workers will be limited in the near future due to political, economic and ethical reasons [26, 33-35]. Additionally, even if the training opportunities for women wishing to re-enter the professions were funded more adequately, it would still not suffice to remedy the shortages. Therefore, as is recognised also by the SERI [36], it is of great importance to continue to investigate and develop strategies to address the current and future problems of health workforce shortages.

Problems to be solved by the project

In order to address and to solve the described challenges and problems, a comprehensive national approach, developed and undertaken by a network of national experts, which takes the relevant parameters into account, is essential. The "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen [Strategy to counter staff shortages among health professions]" will, therefore, address and reduce staff shortages by providing data, educational content and services in order to enable, facilitate and accompany the implementation of state-of-the-art applied research and project evidence into practice.

The strategy will:

- (1) coordinate and, where necessary, undertake measures to improve the database on the Swiss health workforce in order to support strategic planning and proactive interventions in health policy;
- (2) develop educational contents and services to promote favourable working conditions, advance inter-professional collaboration as well interprofessional education and training, with the aim of increasing job satisfaction in the healthcare professions;
- (3) develop and implement an ethics structure which supports health professionals in the ethical decision making process which will assist in dealing with ethically challenging and complex situations. Moreover, the structure aims to improve the ethical climate within work organisations, thereby having a positive effect on workers' job satisfaction and their intention to leave their professions;

(4) provide evidence about the relationships, collaboration, interfaces and practices between informal caregivers, healthcare professionals and other personnel, and about inter-professional care models that position, integrate and support informal caregivers within the context of a shortage of skilled healthcare professionals.

These efforts will increase the professional life-span of health professionals by contributing to the improvement of working conditions and, thus, minimizing the professionals' intention to leave the health profession. They will also lead to the development of educational content for healthcare professionals and of inter-professional care models to collaborate with informal caregivers, keeping in mind their safety and health. The key factors in achieving these goals are the following: the organisation of work, the deployment of skilled staff according to their qualification level, information technology, leadership, supportive management, stress management, communicative culture, real inter-disciplinary and multi-professional supportive and collaborative work among caregivers [37].

Ideally, the envisaged strategy would address all of these factors. However, resources need to be allocated to the most pressing issues that lie within the field of influence of the universities of applied sciences. The activities within the framework of the strategy will therefore focus on: work organisation and adequate deployment models for skilled healthcare professions, education of healthcare managers, development of ethics structures, cooperative communication, and new models of collaboration with informal caregivers.

7.2 Projektinhalt (*Detaillierte Darstellung des Projekts*)

As detailed above, the measures taken so far will not suffice to remedy the current and future shortage of health professionals. In Switzerland, the expected demand for health professionals will be greater than what the workforce can provide. Despite the positive developments over the past five years in the field of nursing [36], increasing the number of training candidates wishing to enter the Swiss health workforce in a significant way still constitutes a big challenge. The recruitment of foreign health professionals is likely to decrease in the upcoming years. Therefore, the judicious management of the existing health workforce is deemed paramount in order to maintain the present quality of healthcare. To address these pressing issues, a collaboration network consisting of all Swiss Universities of Applied Sciences in Health, as well as other academic, professional and state and cantonal partners, are submitting the present project for a "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen".

A. General Outline of the Project Contents

Over the course of the project run time, 2017-2020, the collaborative network will establish a nation-wide "Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions" which will be fully operative as of 2021.

In order to develop and implement the "Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions", the collaborative network "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" will be running the "Competence Network Health Workforce (CNHW)". The activities of the CNHW are designed to promote and support the interests of all initiatives that are brought together under the aegis of the CNHW, in particular, the synergistic development and coordination of four site-projects of the universities of applied sciences BFH, ZHAW, SUPSI, and HES-SO.

In view of establishing the services of the Competence Centre, the CNHW will be responsible for the following:

- Monitoring and evaluating the overall project progress.
- Promote and support the synergistic development of four site-projects in view of establishing the "Strategie gegen Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen".
- Financial control.
- The development of a consistent terminology.
- The assessment of enquiries and orders.
- The internal and external communication.

Furthermore, to improve knowledge transfer, enhance awareness and promote discussion, the CNHW will publish a regular information newsletter, will use an information platform, organise network conferences and international congresses on the subject of skilled staff shortages in the healthcare sector (list not exhaustive).

In addition to developing and coordinating the four site-projects, the CNHW will collaborate with the various stakeholders in the skilled staff management sector, so as to promote, facilitate and enhance coordinated activities. For example, it plans to collaborate with the Swiss Learning Health System (SLHS) to exchange expertise and strengthen the stakeholder dialogue.

In order to guarantee the scientific quality of its evidence-based approach, an International Scientific Committee (see also page 17) will monitor the scientific approach, the professional value and the practical relevance of the activities of the CNHW.

Under the lead of the Health Conference (Fachkonferenz Gesundheit; FKG), a Support Group (see also Page 18), consisting of the relevant national stakeholders providing their specific expertise, will support the development of the strategy and its contents.

B. Project Phases

In 2017, the project “Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen” will begin its activities by establishing the CNHW and its organisational structures (see section 7.4.). The CNHW will initialise cooperation and exchange between the site-projects and coordinate knowledge transfer between the CNHW and its partner organisations as well as other important institutions in the field of workforce issues and in health care. The CNHW will also establish the International Scientific Committee and develop its communication structure (communication concept). Furthermore, the CNHW will establish the communication structure and an evaluation procedure of the “Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen”.

In 2018 and 2019, the organisational structure of the CNHW will be reflected and established. Network conferences will be organised, and in 2018 and 2020, international congresses on the subject of skilled staff shortages in the healthcare sector and staff competences needed in order to reduce staff shortage will be planned and organised. The site-projects will be conducted according to their planning and progress. The structure of the “Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions” will be discussed with the project partners and the important stakeholders, and a concept for national consultation will be developed. Additionally, the long-term strategy addressing the shortage of skilled workers in the health professions (focus on knowledge gain and evidence implementation to enhance staff competence) will be developed in cooperation with partners and stakeholders. Depending on financial resources, a quality improvement circle may be implemented based on the evaluation process.

In 2020, the overall project results will be reflected upon, synthesized and evaluated. The “Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions” will be introduced and established with the support of all partners and important stakeholders.

C. **The Site-Projects**

Four site-projects, conducted by the project partners, will generate and contribute to the implementation of the relevant knowledge and experience for the CNHW to develop the “Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions” within the “Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen”.

The site-project of the **Bern University of applied sciences (BFH)** will be named the **“Interdisciplinary furthering of core competences in order to be prepared for rapid change, complex settings and occupational stress factors”** [Kernkompetenzen interdisziplinär fördern um fit zu sein für rasche Veränderungen, komplexe Settings und berufsbedingte Belastungen (FH-KomIN)]. It will consist of two projects. The projects will focus on the organisation of work (grade-mix: mixture of different levels of skilled staff), and stress factors in the workplace (working conditions, psychosocial stress). Working conditions, job satisfaction, intention to leave, and not least, quality of care, influence one other significantly [14, 38-40]. In order to significantly delay the skilled staff shortages, a deeper understanding regarding

the work environments, the organisation of work and the organisation itself, is required, so that in the future, working conditions, organisation and job satisfaction can be improved. The inadequate segregation of duties between and within occupational groups [14, 38, 39] as well as the professional roles and their boundaries all need to be clarified [33, 36]. For this purpose, it is recommended to define an optimal grade-mix, to improve intra- and interprofessional collaboration, and to develop joint training and courses for further education [14, 38, 39]. This is essential to promote the collective professional core in terms of attitude, knowledge and skills [41, 42]. Academic training should provide the necessary skills to enable health professionals to find their way in the rapidly changing healthcare system and in complex settings. The training should enable the development of skills required to cope with work-related health challenges (e.g. burnout, physical burden and stress) and should empower the participants to actively shape their working conditions [14, 38, 39]. Therefore, highly qualified health professionals should be better prepared for their professional life and its challenges, and should be able to select their career and professional positions more specifically. Additionally, health professions should be better prepared for leadership positions and the associated responsibilities and competences [14, 38, 39].

The projects will be conducted in collaboration with various departments within the BFH (e.g. technology, art (health care communication design), and economics) and will collaborate with experts from universities throughout Switzerland. Both projects will encompass four work packages: analysis and generation of basic knowledge, development of interventions, implementation and evaluation, and development of educational programmes. The first project will focus on an efficient grade-mix in long term and outpatient settings. In an efficient health care system, work assignment should occur in a way that avoids unnecessary overlap, inefficient duplication or interruptions of care. This will ensure that patients, clients or service users, receive care consistent with the criteria for good quality of care [43]. However, within the nursing profession, different levels of education exist starting from the assistant level, going up to Masters level. The optimal mixture in relation to the requirement of the settings is not yet known. This project will optimise workforce planning, with the aim that all requirements can be met. Based on the current best knowledge, new models of grade-mix and collaboration will be developed, implemented and evaluated. This will occur via pilot projects with partners in health care practice. As part of an optimal grade-mix, best practice for diversity-management (age, language, etc.), the integration of skilled migrants and refugees will be considered. Furthermore aspects of the use of new technologies will be considered. Additionally, the correlation between efficient grade-mix, care needs and quality of care will be clarified. Recommendations for expansion, replacement, transfer and renewal of job descriptions, along with the management of interfaces between professional qualifications and services, will be provided.

The second project investigates the working conditions and health of healthcare professionals. Their working conditions – such as salary, shift and weekend work, as well as staffing and lack of support – are often unsatisfactory [44]. Additionally, management of health and disease as well as health care working conditions, will be increasingly influenced by health-related technologies [14, 38, 39]. The increasing use of technology will also have an impact on the working conditions of health professionals. In addition, levels of stress and burnout have an important impact on health, job satisfaction and intention to leave health professions [44]. Therefore, the second project aims to identify insufficient working conditions and psychosocial stress factors in the workplace, to reduce these factors in a sustainable way, and to consequently increase mental health and job satisfaction among health care professionals. This project is based upon a national intervention study with a control group and repeated measures. It will use qualitative and quantitative research methods to monitor the working conditions and psychosocial health and effect of the intervention. There will be four measurement points. The analysis of the base measurement (actual situation) and the detection of relevant indicators for stress factors are followed by the intervention on the basis of an educational programme for managers in the health care system. The intervention is accompanied by coaching support. The second, third and fourth measurement will investigate the specific outcomes and the sustainability of the implementation.

The main purposes of the second site-project, ***"Occupational Careers and Job Retention of Health Professionals"*** [Berufskarrieren und Berufsverweildauer Gesundheitsberufe (BB-Ges)], conducted by the **Zurich University of Applied Sciences (ZHAW)**, are:

- To improve the data base on the Swiss health professionals workforce, and

- To develop and evaluate specific measures to increase job retention of health care workers in Switzerland.

The project is divided in two subprojects with different modules and model projects.

Subproject A: Valid data on the Swiss health professionals' workforce

This subproject aims to establish the methodological as well as empirical fundament for a comprehensive data base of the health professionals' workforce. The data base will facilitate workforce planning and forecasting in the health care sector and motivate further research in the field. It is intended to coordinate the development of this subproject in particular with planned measures of the BAG and GDK resulting from the "Masterplan Bildung Pflegeberufe". The project is composed of two exemplary longitudinal case studies focussing on job entry and retention of different health professionals:

- a) A graduates survey will be implemented and conducted at all health professions departments of Swiss Universities of Applied Sciences; the survey will be designed to allow for follow-ups in order to enable longitudinal analyses of occupational trajectories in the future.
- b) A follow-up study of an earlier nationwide longitudinal survey on job entry and occupational careers of nurses will be conducted. These data will be enhanced by another survey conducted already in 2016 on FaGe (ASSC, OSS) and analysed for transitions between FaGe and nursing education.

Subproject B: Development and evaluation of measures to improve job retention in health care professions

The aim of this subproject is to develop and evaluate different exemplary approaches to increase job retention in health professions. Five exemplary projects, called "Modellprojekte" (MP) will be conducted.

MP 1: Implementation and evaluation of innovative models of midwifery practice care in clinical settings

The purpose of this project is to analyse the impact of innovative models of midwifery practice care on job satisfaction. These models aim to improve the continuity of care, the interprofessional collaboration and the quality of care, with similar schemes demonstrating a positive impact on midwives' job and overall profession satisfaction. In a first step, existing models will be analysed according to their potential impact on job satisfaction. Based on this, innovative models of midwifery practice care will be developed according to the situation and the needs of practice partners in one hospital and implemented in close collaboration. The analysis and implementation will be evaluated applying quantitative and qualitative methods to ensure triangulation.

MP 2: Cooperatives as a business model for the future of therapeutic professions

The aim of this project is to develop recommendations for cooperatives as a new model for working collaborations of self-employed occupational therapists. This new collaboration model of therapists working in cooperatives is expected to have a positive impact on working conditions, economic success and attractiveness of therapeutic professions, thereby leading to higher job retention [45, 46]. A literature review and a survey of experienced therapists will assist in understanding the current economic challenges of occupational therapists working in their private practice. Additional qualitative interviews with important stakeholders and therapists (e.g. patient organisations, insurances, associations of therapists) will provide deeper insight into different requirements such as legal conditions, economic aspects, governance possibilities, expected treatment outcomes. As a final outcome, a report with recommendations for the development of a cooperative as a new business model for self-employed occupational therapists will be written and disseminated.

MP3: Development of Physiotherapy Advanced Practice Models in Switzerland

Rising health care expenditures and an anticipated shortage of physicians require successful adaptation of health care provision and the extension of roles and tasks for physiotherapy. Besides improving access to cost-efficient care, Advanced Practice Models add to professional career perspectives, and they are expected to increase retention. This project will be divided in four phases: 1) Literature research on Physiotherapy Advanced Practice job profiles in countries, where Advanced Practice has already been explicitly established, and consequent definition of potential Advanced Practice job profiles, tasks and responsibilities. 2) Survey on job profiles, tasks and responsibilities of Swiss physiotherapists with a Master of Science degree. 3) Collection of ideas and visions on potential Advance Practice job profiles from the view of physiotherapists and key stakeholders (e.g. other therapeutic professions, physicians, nurses). 4) Synthesis of gained knowledge and description of Advanced Practice Models in Switzerland.

MP 4: Promotion of interprofessional collaboration in practice

Interprofessional collaboration between health professionals is not only expected to lead to better patient outcomes and more efficiency, but also to higher satisfaction of employees [48]. Therefore, this project aims to improve interprofessional collaboration in health services by developing and testing a service to provide counselling and training for interprofessional collaboration in health care organisations. In addition, a network for experts and organisations engaged in interprofessional collaboration in health care out of different Universities of Applied Sciences will be initiated. Experts working in the field of interprofessional collaboration will meet in two workshops in the second half of the project time and develop a concept for coordination and communication.

The site-project of the **University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland (SUPSI)** "**Retention of health care staff in the profession, ethical climate and ethics structures**" [Verbleib des Gesundheitspersonals im Beruf, ethisches Klima und ethische Strukturen], focuses on the retention of health care staff in the profession, ethical climate and ethics structures, providing support for ethical decision making. Ethical concerns are sources of distress for nurses [47-49], physicians [50], physiotherapists [51], occupational therapists, [52] and midwives [47, 53], and these concerns may decrease the healthcare workers' intrinsic motivation. Thus, the ethical climate in an organisation and the healthcare professionals' ethical concerns, have a direct influence on job satisfaction and on professionals' intention to leave.

In this context, the Swiss Academy for Medical Sciences [17] recommends the creation of ethics structures which provide support in decision-making processes of healthcare professionals. The importance of implementing ethical principles has also been recognized by the Swiss Research Agenda for Nursing [54]. Preferably, these structures should have a bottom-up connotation, which means that they should offer support directed to real needs. Even though some efforts have been recently made in this field in Switzerland - such as the creation of an Observatory for Medical Humanities in Southern Switzerland - more research is needed to formulate a clear model for ethics structures [17]. This site-project will be conducted in four phases.

In the first phase, the ethical climate, ethical concerns and job satisfaction will be assessed among healthcare workers in various settings (e.g. hospitals, home care, private cabinets, nursing homes). Data from the ethical climate questionnaire, a job satisfaction questionnaire and semi-structured in-depth interviews, will be analysed with descriptive statistical methods and qualitative thematic methods.

The second phase will assess the available ethics structures and their models in the existing literature, in activity reports of ethics structures, through semi-structured interviews with ethics structures' directors and questionnaires on the satisfaction with available ethics structures, dispensed to healthcare workers. Data analysis of the second phase will include: document analysis, descriptive statistical analysis and qualitative thematic analysis.

In the third phase, based on the findings of the previous phases, the concept of an ideal ethics structure will be elaborated upon. A feasibility study will be carried out on the implementation of the ethics structure. Finally, the structure will be implemented.

Site-project of the **Health Department of the University of Applied Sciences and Arts of Western Switzerland (HES-SO)** "**Dealing with the shortage of skilled healthcare professionals: positioning, integrating and supporting informal caregivers**" is focusing on the position, the integration and the support of informal caregivers [55] in order to deal with the shortage of skilled healthcare professionals. Even though public financial resources for formal homecare are increasing, these needs are not yet met. The expected shortage of skilled healthcare professionals will incidentally accentuate this difficulty [7]. Therefore, given the Swiss subsidiarity principle, informal caregivers will have an even larger role to play in supporting people who require homecare [7]. Nevertheless, activating and maintaining the solidarity of close relations – and thus the ability to cope with the transfer of certain tasks – can be threatened by different factors. These factors are: the worsening health status of family caregivers [56]; sociodemographic changes in family lives [57]; growing pressures in the world of paid employment [7, 58, 59]; lack of public policies to assist informal caregivers [59]. Finally, as some people hire migrant "domestic helpers" to overcome these insufficient formal and family resources, their position, integration, and working and employment conditions must be clarified [60]. Taking into account the extent of the needs of those cared for

in their homes, these observations illustrate the risks run and problems faced by informal caregivers that could be exacerbated by the impending shortage of skilled healthcare professionals. Moreover, they highlight a number of challenges facing Switzerland's healthcare system, particularly the organisation of efficient interprofessional homecare services and supportive measures for informal caregivers. They also indicate how little is known regarding the development of innovative care models adapted to the demographic, social, health and economic changes occurring in Switzerland. Furthermore, little is known about how to integrate informal caregivers as genuine partners in these models without harming the cared-for, the informal caregivers, or Switzerland's economy.

This site-project has two research and development (R&D) axes:

A. Review of current practices in the health domain which respond to the needs and expectations of informal caregivers, the people whom they help and the personnel involved in the caregiving situations: monitoring the interactions and practices between informal caregivers and personnel involved in the management and care of persons receiving assistance in the community.

B. Innovative interprofessional approaches in the field of informal caregiving: design, development, implementation and evaluation (a) of innovative and effective interprofessional care models; (b) training programmes inspired by these models.

A R&D programme will be defined and structured by the HES-SO Project Committee (SO-PC) based on the present site-project proposal. We plan no restriction in terms of research methods (quantitative, qualitative or mixed). This R&D programme will then be submitted to the HES-SO External Evaluation Board (SO-EEB) and the HES-SO Support Committee. Both will make recommendations in order to inform the HES-SO Steering Committee (SO-SC). A backward and forward procedure between these different bodies will insure the programme's scientific quality, coherence with the national project and relevance with the needs of the different stakeholders. Once the programme is established, project teams will be invited to submit their research proposal to the SO-PC in order to check its compatibility with the R&D Programme. The proposal will then be submitted to the SO-EEB for scientific evaluation. Finally, the SO-SC will decide based on the results of the above mentioned procedure, if the project will be financed. Dissemination of results will be negotiated with the different R&D teams. Moreover, the latter will be asked to make a final written report.

This site-project will comprise intra-institutional collaboration with other HES-SO departments, as well as inter-institutional collaboration with Swiss and foreign universities, universities of applied sciences in German and Italian-speaking Switzerland, healthcare providers, non-government organisations (including associations of informal caregivers and assisted persons) and healthcare professionals. Furthermore, it will also be linked with the healthcare system's political decision makers (public health care services).

7.3 **Ziele** (Welches sind die Ziele des Projekts und wie kann der Projekterfolg gemessen und nachgewiesen werden?)

The “Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen” will participate in the coordination of the various ongoing works of universities and national stakeholders to investigate, alleviate, and reduce the shortage of skilled workforce in the health sector. These activities will be specifically focused on knowledge gain and evidence implementation to enhance staff competence in areas that, until recently, have not been considered sufficiently in the field of workforce shortages in the health care system.

There is lack of knowledge and cooperation in the field which hinder a tailored and effective strategy focusing to counter skilled staff shortage in the health professions. Therefore, the aim of the project is to develop, in cooperation with the various involved players and stakeholders, a long-term, nation-wide “Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen”, which will be ready for implementation by the end of 2020. With the development of a national strategy and the establishment of a “Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions”, the shortages of skilled health professionals in the most relevant domains will be addressed with a long-term and sustainable solution.

Presently, various public institutions investigate the numerical demand for skilled staff, and activities have started to take place in order to improve knowledge regarding staff shortages in the health care system. In order to ensure success in the future, it is of vital importance to fully investigate the influencing factors related to these issues. The Competence Centre will contribute by conducting applied research and establishing relevant projects for practice and education, in order to provide evidence to healthcare managers and stakeholders concerned by the shortage of health professionals. It will provide appropriate innovative services, developments and further education. The evidence will also be utilized in the curriculum development of Bachelor and Master Courses and in further education. It is also expected to provide care organisations, professional associations, other stakeholders and policy makers with information and knowledge for a better management of the health workforce in the most relevant areas.

An important goal of the CNHW is the continuous evaluation of the ongoing work, with indicators for the evaluation derived from the overall aims and activities, and from the aims of the site-projects.

The aim of the site-project of the **BFH** is to contribute to the creation of better working conditions, to improve interprofessional education and training, and to increase job satisfaction for health professionals. These aims are to be achieved by providing evidence and knowledge in order to develop appropriate teaching contents that enable current and future professionals to improve working conditions in complex healthcare organizations. The aims are furthermore achieved by developing core strategies to maintain or increase job satisfaction as well as prevent and manage excessive individual workload of health care professionals. The site-project will generate knowledge regarding:

- a) efficient grade-mix of health professionals;
- b) interdisciplinary work organisation and appropriate working conditions in complex healthcare organizations, including implementation and operation;
- c) core strategies to maintain or increase job satisfaction by preventing and dealing with individual overload of health care professionals;
- d) monitoring of age and life situation, appropriate workload, derivation of appropriate measures and instruments to adapt working conditions to competencies, personal characteristics and life course;
- e) appreciative work culture, including transparency of decision-making, as well as procedures for the involvement of employees in important management decisions;
- f) monitoring of impacts and optimization of measures.

Outcome measures will be job satisfaction, intention to leave, health and stress in health professions. This site-project will also develop inter-professional education and training programmes in cooperation with the ZHAW site project, and it will provide knowledge focused on the necessary skills to promote common core competences and strengthen the competences for adaptation to changes, complex settings and occupational stress. It will also provide knowledge about management and leadership competences of managers, with the aim to create and promote working conditions which meet the increasing demands made on staff skills. The project of the BFH supports the CNHW with knowledge about how the health care system can be organised more efficiently, so that it is able to cope with limited human resources more efficiently, and, simultaneously, promote the health of health professionals. The site-project further contributes to the CNHW with knowledge concerning models of efficient grade-mix for health professionals, in an interdisciplinary work organization.

The site-project of the **ZHAW** aims to improve the database on the Swiss health professionals' workforce, and to develop and evaluate specific measures to increase job retention of health care workers. In particular the following project goals are defined as follows:

- Establishing and providing a data base on the Swiss health professions workforce that can be used for research purposes as well as health care planning.
- Dissemination (i.e. reports, recommendations for health policy makers) of results of longitudinal case studies on job entry and retention of different health care professionals in Switzerland.
- Implementation and scientific evaluation of a case load midwifery care model in a pilot hospital.
- Development and evaluation of cooperatives as a new business model for self-employed occupational therapists and publication of a report with recommendations for best practices.
- Report and guidelines for the development of Advanced Practice Models in Physiotherapy adapted for the Swiss health care system.
- Piloting a service providing counselling and training for interprofessional collaboration in health care institutions, and initiating a national network of experts and organisations engaged in interprofessional collaboration in health care.

The site-project of the **SUPSI** aims to satisfy three priorities within the Swiss health scenario: increase healthcare professionals' retention, promote an ethical climate via the implementation of ethical principles, and create an ethics structures. More specifically, this project aims to assess the ethical climate and the main ethical concerns and job satisfaction among health care professionals in Ticino. Furthermore, this project aims to assess the available ethics structures, their models and their organisation. According to the findings, a conceptual elaboration of an ideal ethics structure will be developed. Finally, this projects aims to implement the ethics structure in Ticino. The project of the SUPSI supports the CNHW in understanding how the ethical climate and the ethical concerns might influence the job satisfaction and the intention to leave the profession. The knowledge gained through this study will, on the one hand, add a set of data gathered by the CNHW which pursues a deep comprehension of the Swiss healthcare labour market and its professionals, and, on the other hand, provide the knowledge which could contribute to the national strategy. Clearly, findings from this site-project represent a unique expertise with favourable positive effects on healthcare workers' well-being, quality of care and personnel costs.

The site-project of the **HES-SO** aims to provide evidence about the relationships, collaboration, interfaces and practices between informal caregivers, healthcare professionals and other personnel, and about inter-professional approaches that position, integrate and support informal caregivers within the context of a shortage of skilled healthcare professionals. To reach the overall goal, the HES-SO site-project will have the following objectives:

- To examine and monitor the relationships, collaboration, interfaces and practices between informal caregivers, healthcare professionals and other personnel. Periodic reports and oral presentations are planned. Scientific articles will be published.
- To design and evaluate innovative and effective interprofessional care models adapted to the needs of the people being assisted, to work in partnership with informal caregivers, and to ensure the care models are in line with societal, health and economic changes. We plan to test and evaluate these models in pilot studies first and then in larger studies.
- In order to implement these interventions, to set up structuring networks in accord with organisations which collaborate with caregivers. At the end of 2020, a formal network is established: the partners are described, a communication concept is set up, at least, one project is planned between at least two members of the network.

The HES-SO site-project will regularly supply the CNHW with evidence concerning:

- Relationships, collaboration, interfaces and practices between informal caregivers, healthcare professionals and other personnel.
- Use and efficiency of new models of homecare.

- Satisfaction of caregivers, healthcare professionals, and other personnel concerned with these new homecare models.

This large array of evidence will permit the CNHW to act as a centre of excellence to guide education and to develop training programmes in the health domain. It will also inform its own research and projects with evidence concerning this key stakeholder group in the healthcare system.

Evaluation criteria for the success of the project

Evaluation of the overall project's success is organised within the CNHW and follows the milestones described in chapter 7.4.

At the End of 2020 the following milestones will have been completed:

- The Competence Centre will be operating according to the optimized structures and based on the support of all Universities of Applied Sciences in Health.
- Competence and expertise in the field of higher education and in the field of workforce shortage will be based upon the project results and will be identified and defined.
- Skills-based products and tools will have been developed and initiated.
- Educational content for the BSc, MSc and further education curricula will have been defined and implementation will have begun.
- Further education programmes for staff and management will have been launched.
- Research profile of the Universities of Applied Sciences in Health (UAS) will have been clarified for the topic of health workforce shortage.
- A multidisciplinary network of researchers for the development of further competitive research projects and for obtaining third party funding will exist.
- The Competence Centre / the research units of the UAS Health and stakeholders will have established connections and have planned at least one national project.
- Stakeholders will know the research profile of the Competence Centre and the units of UAS Health in the health workforce domain and will use the expertise and offers of both.

7.4 **Projektorganisation und Zeitplanung** (*Detaillierte Darlegung der Projektstruktur, Art der Zusammenarbeit und der Zeitplanung; Milestones*)

Detailed organisational structure of the project and cooperation

The cooperating institutes of higher education will collaborate with the Competence Network Health Workforce (CNHW). The Health Conference (Fachkonferenz Gesundheit; FKG) is responsible for defining the strategies and educational policies of the CNHW. The CNHW will link and coordinate the various site-projects of the participating institutes of higher education, and will utilize any synergies that are generated by project interaction. The CNHW will actively cooperate with other important organisations and networks in the field of workforce shortage, both nationally and internationally.

The operational management of the CNHW will be undertaken by an Executive Office (EO as "Leading House") and will be led by a Steering Committee. An International Scientific Committee will also be connected with the CNHW. Its duties will be to provide professional and scientific quality assurance and to ensure relevance to practice, research and education.

This organisational structure could change over time with the aim to build up the best possible organisational structure for the competence centre.

Executive Office (EO)

The operational management of the CNHW is undertaken by the EO and is thus the responsibility of the project manager (Sabine Hahn, Health Division, BFH) and the project coordinator (Simone Wassilevski, Health Division, BFH). By means of operational management of the project as a whole, the EO is tasked with achieving the goals as stated in the present project description "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen". The EO will do so by linking and coordinating the work of site-projects and the results generated in an optimal way so as to ensure that the CNHW is able to develop a national strategy in collaboration with its project partners by the end of 2020 and establish the specified competence centre at the end of the project in order to implement this strategy. The EO will discontinue its activities upon termination of the project, "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen".

The EO is responsible for the operational management of the CNHW project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen". The EO will provide the necessary resources required to achieve the specified aims. In accordance with the project proposal, 0.2 FTE posts (project manager provided from the existing staff of the UAS) 0.6 FTE posts (coordinator, finances) and 0.5 FTE posts (scientific assistant) are planned for the EO.

The Executive Office will have the following tasks:

- Chairing the meetings of the Steering Committee.
- Preparation and follow-up of meetings.
- Link and coordinate the work of site-projects and results
- Facilitate communication among the site-projects and with the FKG, Swissuniversities, the State Secretariat for Education, Research and Innovation (SBFI) and the Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK), and with all stakeholders, partners, scientific committee and support group members.
- Represent the interests of the CNHW externally.
- Monitor progress of strategy development.
- Transmission of directives issued by the SBFI.
- Reporting to the SBFI.
- Organisation and controlling of the financial management.
- Acquire third party money in the field of staff shortage in health care with support of the site-project managers.
- Coordinate mandates for research, development and education.
- Coordinate conference organisation and management.

Steering Committee of the CNHW

Each of the institutes of higher education participating in and contributing to the CNHW project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen", will nominate a representative to the Steering Committee. Ideally, that person will also be the manager of the corresponding site-project; this will ensure an optimal and efficient flow of information between projects. Participating universities of applied sciences that are not actually undertaking a site-project on behalf of the CNHW will delegate a person to the committee with similar function or task.

The Steering Committee will discontinue its activities upon termination of the project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen". Its established tasks, structures and processes will then be assumed by the "Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions".

It is the responsibility of the Steering Committee to ensure that the aims of the CNHW's "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" are achieved; in other words that a sustainable "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" is developed and implemented and that a "Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions" is established by 2020.

The Steering Committee will be responsible for the strategic management of the CNHW.

The committee members will have an approximate workload of 5%, depending on the extent of their project-related work.

The Steering Committee will have the following duties and responsibilities:

- It will act as the strategic centre for the project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen".
- It will be the decision-making body for the CNHW's "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen".
- It will facilitate the flow of information between the site-projects and the CNHW.
- It will ensure that the resolutions of the EO and CNHW are implemented at their university, and will provide coordination between the EO, CNHW and site-projects.
- It will work on high level topics and tasks (e.g. evaluation, knowledge base, communication concept).
- It will oversee discipline specific and interdisciplinary working groups and project groups within the CNHW.
- In accordance to the knowledge transfer policy, it will disseminate results arising through the synergies generated by project collaboration within the CNHW, and will also be involved in publication of these.
- It will coordinate and integrate the individual site-projects and utilize synergies in order to achieve the project aims.
- It will support the EO in the conference organisation and management.

International Scientific Committee

Eminent international researchers will constitute the International Scientific Committee. They will monitor the scientific approach, the professional value and the practical relevance of the activities of the CNHW. The members of the International Scientific Committee will be invited to attend and to support the two conferences. Contacts in between the conferences will be established by skype-meetings. At the conferences and meetings, project work, results and concepts etc., will be presented and subjected to critical review.

Site-Projects

The Health Division of BFH, the Health Department of HES-SO, the Department of Business Administration, Health and Social Work of SUPSI and the Department of Health of ZHAW, will be undertaking site-projects in connection with the "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" project. Each of these universities of applied sciences will nominate a site-project manager. The project managers will be directly responsible for their site-projects.

In connection with the CNHW "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" in the healthcare sector, the participating universities of applied sciences will autonomously undertake projects in accordance with their submitted project proposals. This will contribute to helping the CNHW develop a sustainable strategy and establish a competence centre, thus achieving the overall aims of the main project.

Tasks and responsibilities of site-project managers:

- Management of site-projects.
- Professional and content-related responsibility for the implementation of site-projects and their products.
- Support of the EO project manager in regards to the development and implementation of the national strategy.
- Representation of their own university of applied sciences in the Steering Committee and its working groups (where possible).
- Maintenance of information flow between site-projects and the EO and the CNHW.
- Involvement in the drafting of site-project proposal submissions and the acquisition of third party funds.
- Dissemination of results in accordance with the knowledge transfer policy and involvement in the publication of these.
- Following consultation, maintenance of contacts at the national level with others working in the same field as that of the site-project.
- As representatives of their universities, they will have the necessary decision-making authority.
- They will ensure that the corresponding resolutions are implemented in their site-project, and provide coordination and information transfer between the CNHW and the site-project.
- They will supervise discipline-specific and interdisciplinary working groups and project groups within the CNHW.
- They will contribute towards the drafting of project proposal submissions and the acquisition of third party funds by the CNHW.
- They are responsible for the university-internal administration, financial controlling and reporting.

The Health Conference (Fachkonferenz Gesundheit; FKG)

The Health Conference (FKG) is the body representing the various health departments of the universities of applied sciences cooperating in the CNHW project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen". The EO will regularly report on project progress to the FKG and will also submit proposals regarding the structure and organisation of the "Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions" for discussion and approval. The members of the FKG will be kept informed of project progress. They will be responsible for strategic decision-making regarding the future "Competence Centre for Skilled Staff in the Healthcare Sector", and will also provide corresponding support. They will have the necessary knowledge and skills to act as representatives for the project being undertaken at their own university of applied sciences. Duties and responsibilities of the FKG will include the following:

- Review and approval of achievement of milestones and strategic decision-making in connection with the "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" project.
- Responsible for strategic decision-making in connection with the future "Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions" in the healthcare sector in accordance with the steering committee of the CNHW.
- Provide advice to the EO and the CNHW.
- Ensure the maintenance of information flow within the universities of applied sciences.
- Ensure the maintenance of information flow from the universities of applied sciences to the EO and the CNHW.
- Management of a support group.

Support Group

Input regarding project strategy and content will be generated by the support group. This group will be chaired by the president of the FKG. The support group will further consist of the project manager and coordinator of the EO, the Steering Committee of the CNHW and representatives of organisations and persons relevant to the CNHW, the "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" and to the future competence centre. These can be the Swiss Learning Health System, the Federal Office of Public Health [BAG], the Organisation for the Working World [OdA], the Federal Institute for Vocational Education and Training [EHB], together with other institutes of higher education and professional associations, etc. If the objectives of the project are modified, the composition of the Support Group may also change.

Time Table and Mile Stones		
Time	Work package	Contents
2017	1. Coordination	The organisational structures of the CNHW are implemented. The coordination with the FKG, all the partners and site-projects is implemented. Implementation of regular meeting with FKG and organisation of one meeting with the Support Group. The communication concept is developed (e.g. by a call for Master Students).
	2. Initiation	The site-projects have started their activity. Scientific committee: Invitation of international experts to participate in the committee.
	3. Conference	Planning and Organisation of the first conference for 2018.
	1. Milestone	<ul style="list-style-type: none"> – The organisational structures and coordination of the CNHW are implemented. – The site-projects are initiated according to planning. – The Scientific Committee and the Support Group are implemented.
2018	4. CNHW	Consolidation of the cooperation in the CNHW, with the FKG, the site-projects and partners.
	5. Realisation	Realisation of the site-projects and supervision, meeting with the Scientific Committee, Meeting with the Support Group.
	6. Communication	Communication strategy will be developed in cooperation with the CNHW.
	7. Conference & Workshop	Hold an international conference on workforce shortage in the health care system, with a pre- or post-conference workshop for Master and Doctoral students
	8. Evaluation	First evaluation of the progress of the CNHW, its site-projects and the cooperation with partners.
	2. Milestone	<ul style="list-style-type: none"> – The site-projects progressed according to their planning and progress of the projects is reported. – First results of the strategy development are described. – The content of the first conference was defined and the conference was held successfully. – Leadership development was facilitated in a workshop with international experts – Evidence-to-practice transfer in the BA and MA curricula through systematic literature reviews – The first evaluation report has revealed potential for improvement.
2019	9. CNHW	The cooperation in the CNHW, with the FKG, the site-projects and partners is running. The development of the „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ is progressing according to plan.
	10. Evaluation	First quality improvement circle is implemented.
	11. Conference & Workshop	Planning and organisation of a second international conference on addressing workforce shortage in the health care system in educational, societal and political contexts. Planning of additional pre- or post-conference for advanced students OR national student conference on “Occupational Health in the Health Professions”.
	12. Evaluation	Second evaluation of the progress of the CNHW, its site-projects and the cooperation with partners.

Time Table and Mile Stones		
Time	Work package	Contents
2019	3. Milestone	<ul style="list-style-type: none"> – The site-projects progressed according to plan. – The results of the strategy development process have been described and evaluated in a consultation process with the FKG, the Support Group and the International Scientific committee, feedback has been integrated and the final report is circulating for approval. – The content of the second conference has been developed and the conference call has been sent out. – In the second evaluation report, the state of the projects and the potential for improvement are described.
2020	13. CNHW	The cooperation in the CNHW, with the FKG, the site-projects and partners is operative. Results of the site-projects are prepared or already published. The " Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen" is approved and implemented and is influencing practice, research and educational policies.
	14. Evaluation	Last quality improvement circle is implemented.
	15. Conference	The second international conference on workforce shortage in the health care system is held. It addresses workforce shortage in the health care system in educational, societal and political contexts. A Pre- or post-conference workshop for lecturers and advanced Master or doctoral students is held OR, together with the relevant professional associations, a national student conference on Occupational Health in the Health Professions is facilitated.
	16. Evaluation	Overall evaluation of the progress of the CNHW, its site-projects and the cooperation with partners.
	17. Competence Centre	Establishing the "Competence Centre for the Skilled Staff in the Health Professions"
	Overall evaluation	<p>The report from the CNHW and the "Strategy to counter staff shortages among health professions" includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A description of the Competence Centre, its operation according to the optimized structures based on the support of all Universities of Applied Sciences in Health. – A description of the competence and expertise in the field of higher education and in the field of workforce management based upon the project results. – A documentation of skills-based products and tools. – A documentation of the educational contents and their implementation for the BSc, MSc and further education curricula. – A documentation of the developed further education programmes for staff and management. <p>Documentation of workshop and conference inputs and results.</p> <ul style="list-style-type: none"> – The research profile of the Universities of Applied Sciences in Health (UAS) on the topic of health workforce. – A report about the activities of the multidisciplinary network of researchers and their future projects including financing. – Established interface Management between the Competence Centre / the research of the UAS Health and stakeholders. – The reflection of the stakeholders' knowledge on the research profile of UAS Health – Report on the stakeholders' use of the expertise and offers of both, the research of the UAS Health as well as the expertise of the Competence Centre.

7.5 **Nachhaltigkeit** (Wie sollen die Aktivitäten nach Beendigung der Projektfinanzierung weitergeführt werden?)

The demographic and epidemiological challenges, the demands and requirements of health care professionals will not be overcome in just a few years and will influence staff shortages also in the future. Therefore, the “Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions” is established. It will be able to acquire projects and mandates and, thus, with the confirmed support of all Universities of Applied Sciences Health, sustain itself independently. Its activities will be continued in the field of education for the health care labor market by promoting and facilitating the acquisition of professional competences in:

- the monitoring of strategic planning to promote proactive interventions;
- the promotion favourable working conditions;
- inter-professional collaboration as well as inter-professional education and training;
- promoting job satisfaction among healthcare professions;
- the promotion of dealing with ethical concerns and in the improvement of the ethical climate;
- the integration and support of informal caregivers.

The competence centre will offer knowledge and research in the different fields of practice, ethics and education to combat staff shortages among health professions and its potential for negative consequences on informal caregivers and the cared for. These offers are firmly established, well known and in demand. Proceeds of long-term cooperation with all stakeholders are established. The Competence Centre will be active in acquiring money for research and innovation projects on a competitive basis and will market their products and innovations. The former site-projects of the CNHW partners will consolidate and reinforce their work to support the Competence Centre, and over the years they will merge together for the efficiency of the Competence Centre.

The **BFH** will continue its activities in the promotion of core competences in the field of rapid changes, complex settings and occupational stress factors and is expected to reach a level of self-financing. Knowledge regarding the organisation of work and the work environment will be integrated and further evaluated in different fields of health care. The grade-mix of health care staff and skills for efficient interdisciplinary teamwork has to be monitored and further established in the different fields of health care. The deeper understanding of the interplay between work environments, the organisation of work and the organisations themselves, will require further research and innovation and must be integrated into the training of managers. The collective professional core competences and skills to cope with work-related health challenges will need monitoring as well as further research and must also be permanently integrated and evaluated within the curricula of health professionals’ education and further education. These activities will be continued through the following measures:

- Development of a programme for grade-mix and quality with the faculty of economy of the BFH.
- Continuous monitoring of stress and the health of the health care workforce.
- Services providing counselling about working conditions, with the network and in collaboration with the ZHAW.
- Vocational training and further training, which focuses on work conditions and factors of work load.

The project parts of the **ZHAW** are also intended to be continued after 2020. Based on the results of the subproject A (“Valid data base on health professionals’ workforce”), a further feasibility study for a comprehensive data base of the Swiss health care workforce is to be conducted in collaboration with the Swiss Health Observatory (a meeting on this subject with representatives of the SHO took place in November 2015). A permanent graduate survey on all Health Departments of Swiss Applied Universities will be established. The case load midwifery care model is to be further diffused into hospitals in Switzerland. Cooperatives of occupational therapists working in the outpatient sector are to be founded. Advanced Practice models in physiotherapy are to be implemented and evaluated. A service providing counselling and training for interprofessional collaboration in health care institutions and a national network for experts and organisations engaged in interprofessional collaboration in healthcare will be established.

The ethics structure built up by the **SUPSI** will be a not-for-profit organisation, meaning that the income will be used for covering the costs. The eventual surplus will be invested to continue to achieve the structure’s mission. The funding will thus be used for the conceptualisation, implementation and evaluation of

an evidence-based pragmatic intervention (ethics structure). The quality of the project will be ensured through the institution of an advisory board which includes national and international experts.

The **HES-SO** site-project will pursue the development of a national and international R&D network that will include universities and UAS, different healthcare organisations, caregivers and their associations. The territory covered by the HES-SO includes a large diversity of areas, such as: metropolis, cities, the countryside (plains, Jura, Alps), French-speaking, German-speaking, international areas, economic sectors (primary, secondary and tertiary), etc. Through the HES-SO local project, Roman Switzerland will offer a national pilot lab to test new ideas for education and training, and for new models of homecare, and for caregivers' support. Moreover, this HES-SO national and international R&D network will regularly supply the future Competence Centre for Skilled Staff in the Healthcare Sector with evidence in its domain. This evidence will focus on the following: 1) situations of healthcare teams or other personnel who are working with caregivers and those being cared for; 2) use and efficiency of the new models for homecare; and 3) satisfaction of caregivers, healthcare professionals, and other personnel concerned with these new homecare models. This evidence will permit the future Competence Centre for Skilled Staff in the Healthcare Sector to act as a center of excellence that is sensitive to the informal caregiving issues.

7.6 **Berücksichtigung der Kommentare aus dem Evaluationsbericht der Projektskizzen** *(Nachweis der auf Grund der Evaluation der Projektskizze verlangten Ergänzungen und Empfehlungen des Hochschulrats)*

Das Teilprojekt BB-Ges ist zu knapp ausgewiesen

The ZHAW site-project has now stated more precisely, in this proposal, what kind of measures are going to be developed and evaluated that will aim to reduce the shortage of a skilled health care workforce. Furthermore, the part of the project focused on establishing a fundament for a valid database on the Swiss health professionals' workforce, is now more strongly related to policy needs for workforce planning in the health sector.

Nachzureichen sind verbindliche Aussagen zur Nachhaltigkeit und Finanzierung nach Projektende

Chapter 7.5 - we included clearer statements about the expected sustainability of the Competence Centre after 2020.

Aussagen zum Charakter des Kompetenzzentrum: Es ist unklar, ob damit eine Verstetigung der Projektkoordinationsstelle gemeint ist oder der Aufbau einer grösseren Struktur

In Chapter 7.1, the characteristics of the CNHW as a prototype of the planned nation-wide "Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions" is described. Also in Chapter 7.4., the possible organisation is outlined. In the course of the project, the definitive structures of the competence centre will be developed and implemented. As described in Chapter 7.4., the EO will discontinue its activities on termination of the project "Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen". The newly developed management structure of the "Competence Centre for Skilled Staff in the Health Professions" will take over and start its activities.

Unklar ist, welcher tatsächliche Anteil der Mittel für anwendungsorientierte Forschung verwendet wird

The CNHW will use its finances to develop evidence-based educational content that has been tested in practice. This means, that the overall activities in research are projects conducted with practice partners and implemented and assessed in practice. The description of the CNHW and its activities in Chapter 7.1 and 7.4 shows that a lot of activities are direct innovations within practice and education. To make sure that these activities are relevant for practice, education and research, the CNHW is in close contact with a scientific committee, the FKG, and the Support Group (see Chapter 7.4).

8 Antrag auf projektgebundene Beiträge, aufgeschlüsselt nach Rubriken

Die Beiträge sind auf zwei Haupt-Budgetrubriken (Personal- und Sachkosten) aufzuteilen. Bis zu 10% der Jahrestranche können im Projektverlauf von der einen Rubrik in die andere verschoben werden. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt die Zustimmung des Hochschulrats voraus.

Falls der tatsächliche Einsatz der Mittel für die einzelnen Unterrubriken Sachkosten bei Projekteingabe noch nicht bekannt ist, muss er auf jeden Fall im jährlichen Reporting detailliert ausgewiesen werden.

	2017	2018	2019	2020	Total
Personalkosten (ortsübliche Bruttolöhne)	668'978	747'242	679'116	522'052	2'617'387
Sachkosten	113'660	105'831	88'116	74'657	382'264
Total	782'638	853'073	767'232	596'709	2'999'651
Unterrubriken Sachkosten:					
• Apparate und Anlagen	46'000	20'000	20'000	0	86'000
• Betriebsmittel	3'400	2'900	2'672	1'965	10'937
• Speziell angemietete Räumlichkeiten	0	0	0	0	0
• Tagungs- und Reisekosten	31'759	27'585	20'503	22'390	102'237
• andere	22'502	35'347	24'941	32'303	115'093

Minimale Abweichungen zwischen den Tabellen in Kap. 8-11 aufgrund von Rundungsdifferenzen.

9 Aufteilung des projektgebundenen Beitrages auf die Projektpartner

Mit dem Einverständnis der betroffenen Partnerinstitutionen können 10% der angegebenen Aufteilung des projektgebundenen Beitrags auf die Projektpartner im Verlauf des Projektes verändert werden. Im jährlichen Reporting ist die tatsächliche Verteilung korrekt auszuweisen. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt die Zustimmung des Hochschulrats voraus.

Beim Ausstieg eines Projektpartners oder der Beteiligung eines neuen Projektpartners ist die SHK bzw. das SBFI vorgängig zu informieren.

Hochschule / Institution	2017	2018	2019	2020	Total
BFH	307'146	284'648	228'859	221'216	1'041'869
HES-SO	138'045	238'997	240'498	171'165	788'705
SUPSI	114'241	137'373	134'806	89'615	476'035
ZHAW	191'077	163'226	108'331	61'239	523'873
FHO-FHS	22'596	26'348	24'677	26'334	99'955
EHB	0	0	19'744	17'609	37'353
Uni Basel	2'482	2'482	3'264	2'482	10'710
Uni Zürich	2'350	0	2'350	2'350	7'050
Uni Genf	2'350	0	2'350	2'350	7'050
Uni Lausanne	2'350	0	2'350	2'350	7'050
Total	782'637	853'073	767'230	596'711	2'999'650

Minimale Abweichungen zwischen den Tabellen in Kap. 8-11 aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Die **Auszahlung** der projektgebundenen Beiträge durch das SBFI erfolgt an die Projektleitung, die für die Verteilung an die Partnerinstitutionen besorgt ist.

10 Zugesicherte Eigenmittel der einzelnen Projektpartner

Die Hochschulen oder andere Institutionen erbringen einen minimalen Eigenmittel-Anteil von 50% der Gesamtprojektkosten. Davon ist mindestens die Hälfte als real money zu erbringen. Die andere Hälfte kann sich aus virtual money und eingeworbenen Drittmitteln¹ zusammensetzen. In Ausnahmefällen kann bei Projektpartnern, die eine wesentliche Koordinationsleistung erbringen, auf eine Eigenleistung verzichtet werden; diese Entscheidung obliegt dem SBFI (vgl. Art. 59 Abs. 3 HFKG und das Vergabekonzept Projektgebundene Beiträge 2017-2020 vom 30. Januar 2014).

Hochschule / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil „virtual money“ wird in der folgenden Form ausgerichtet
BFH	530'982	521'380	1'052'362	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinationsaufgaben - Bestehendes bzw. nicht projektgebundenes Personal - Bestehendes bzw. nicht projektgebundenes Material - Infrastruktur - Räumlichkeiten - Technische Ausstattung - Hard- & Software - Anteil Overhead
HES-SO	395'772	393'648	789'420	
SUPSI	253'812	245'318	499'130	
ZHAW	267'765	261'232	528'997	
FHO-FHS	50'646	49'978	100'624	
EHB*	18'688	18'677	37'365	
Uni Basel**	5'390	5'355	10'745	
Uni Zürich**	4'410	2'820	7'230	
Uni Genf**	4'410	2'820	7'230	
Uni Lausanne**	4'410	2'820	7'230	
Total	1'536'285	1'504'048	3'040'333	

Minimale Abweichungen zwischen den Tabellen in Kap. 8-11 aufgrund von Rundungsdifferenzen.

* Finanzielles Engagement durch Letter of Intent bestätigt.

** Diese geringen Mittel wurden noch nicht bestätigt. Letters of Intent sind angefragt.

Erklärung zum Ausdruck Eigenmittel (Real Money und Virtual Money):

Als Eigenmittel gelten einerseits die Geldbeträge, die von der Buchhaltungsstelle der Hochschule explizit für das Kooperationsprojekt ausbezahlt worden sind (Real Money), andererseits auch der geschätzte Wert der Nutzung von bereits vorhandener Infrastruktur sowie die Arbeitszeit von Personen, die für das Kooperationsprojekt gearbeitet haben, aber nicht aus diesem Projekt finanziert worden sind (Virtual Money)².

¹ Als Drittmittel in diesem Kontext gelten alle Mittel, die weder aus dem ordentlichen Budget der am Projekt beteiligten Hochschulen noch von nationalen Förderagenturen stammen.

² Definition aus dem Formular „finanzielles Reporting“ des SBFI:

<http://www.sbfi.admin.ch/dienstleistungen/formulare/00392/index.html?lang=de>

11 Zusammenfassung Finanzierung

	2017	2018	2019	2020	Total
Projektgebundener Beitrag SBF	782'639	853'074	767'232	596'709	2'999'653
Eigenleistungen der Projektpartner	772'455	868'219	785'155	614'501	3'040'331
Andere Beiträge des Bundes (z.B. SNF, KTI o.ä.)	0	0	0	0	0
Leistungen Dritter	42'267	119'822	149'189	256'133	567'411
Total	1'597'361	1'841'115	1'701'575	1'467'343	6'607'395

Minimale Abweichungen zwischen den Tabellen in Kap. 8-11 aufgrund von Rundungsdifferenzen.

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016

Der/die Projektleiter/in



Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Der Antrag ist **durch swissuniversities** einzureichen bis spätestens **Montag, 29. Februar 2016** an folgende Adresse (auf Papier und in elektronischer Version):

- Schweizerische Hochschulkonferenz, Ressort SHK, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern,
- shk-cshe@sbfi.admin.ch

References

1. Jaccard Ruedin, H., et al., *Health professionals in Switzerland - Inventory and perspectives until 2020*. 2009, Swiss Health Observatory (SHO): Neuchâtel.
2. Jaccard Ruedin, H. and F. Weaver, *Ageing Workforce in an Ageing Society. How many Health Professionals needs the Swiss healthcare system until 2030?* 2009, Swiss Health Observatory (SHO), the Careum foundation: Neuchâtel.
3. Rüesch, P., et al., *Prognose Gesundheitsberufe. Ergotherapie, Hebamme, Physiotherapie 2025. [Forecast Health Professionals. Occupational therapy, Midwife, Physiotherapy 2025.]*. Series Health No. 3. 2014, Winterthur: ZHAW Health Department
4. Hahn, S., et al., *Panorama Gesundheitsberufe 2030. [Panorama Health Care Professionals 2030.]*. 2013, Public Health and Social Welfare Directorate Bern, Bern University of Applied Sciences: Bern.
5. Ducharme, F., *Famille et soins aux personnes âgées. Enjeux, défis et stratégies. [Family and care for elderly. Questions, challenges and strategies.]*. 2006, Montréal: Beauchemin.
6. Bachmann, N., L. Burla, and D. Kohler, *La santé en suisse - Le point sur les maladies chroniques*, ed. OBSAN, et al. 2015, Berne: Hogrefe Verlag.
7. Federal Council of Switzerland, *Unterstützung für betreuende und pflegende Angehörige. Situationsanalyse und Handlungsbedarf für die Schweiz. [Support for informal caregiver - Situation analysis and need for action for Switzerland.]*. 2014, Swiss Confederation: Bern.
8. Chambers, H.G. and J.A. Chambers, *Effects of caregiving on the families of children and adults with disabilities*. *Phys Med Rehabil Clin N Am*, 2015. **26**(1): p. 1-19.
9. Perrig-Chiello, P., F. Höpflinger, and B. Schnegg, *Wer pflegt und betreut ältere Menschen daheim? [Who cares for and looks after the elderly at home?]*. 2010, home care (Spitex): Bern.
10. Fluder, R., et al., *Ambulante Alterspflege und -betreuung. Zur Situation von pflege- und unterstützungsbedürftigen älterer Menschen zu Hause. [Outpatient geriatric care and support. Situation of elderly at home in need of care and support.]*. 2012, Bern: Seismo Verlag.
11. Höpflinger, F., L. Byer-Oglesby, and A. Zumbrunn, *La dépendance des personnes âgées et les soins de longue durée: scénarios actualisés pour la Suisse. [The dependence of the elderly and long-term care: updated scenarios for Switzerland.]*. 2011, Bern: Huber.
12. Swiss Federal Statistical Office (SFSO), *Statistics Population and Household STATPOP*. 2014.
13. Courtin, E., N. Jemai, and E. Mossialos, *Mapping support policies for informal carers across the European Union*. *Health Policy*, 2015. **18**(1): p. 84-94.
14. Aiken, L., et al., *Nurses' Reports On Hospital Care In Five Countries*. *Health Affairs*, 2001. **20**(3): p. 1-11.
15. Oulton, J.A., *The Global Nursing Shortage: An Overview of Issues and Actions*. *Policy Politics Nursing Practice*, 2006. **7**(3): p. 34-39.
16. Terry, A.J., *Localization of a Demand for Nursing Model at the Grassroots Level*. *Nursing Economics*, 2008. **26**(3): p. 167-73.
17. Gneezy, U., S. Meier, and P. Rey-Biel, *When and why incentives (don't) work to modify behaviour*. *Journal of Economic Perspectives*, 2011. **25**(4): p. 1-21.
18. Brewer, C.S., et al., *Factors influencing female registered nurses' work behavior*. *Health Services Research*, 2006. **41**(3): p. 860-6.

19. Fox, R.L. and K. Abrahamson, *A Critical Examination of the U.S. Nursing Shortage: Contributing Factors, Public Policy Implications*. Nursing forum, 2009. **44**(4): p. 235-44.
20. Reineck, C. and A. Furino, *Nursing career fulfillment: statistics and statements from registered nurses*. Nursing Economics, 2005. **23**(1): p. 25-30.
21. Schubert, M., B. Schaffert-Witvliet, and S. De Geest, *Auswirkungen von Kosteneinsparungsstrategien und Stellenbesetzung auf die Ergebnisse von Patienten und Pflegefachpersonen. [Consequences of cost saving strategies and staffing on patients and health care professionals outcomes.]*. Die Pflege, 2005. **18**: p. 320-328.
22. Schubert, M., et al., *RICH - Nursing Study. Rationing of Nursing Care in Switzerland = CH*. 2005, Institut für Pflegewissenschaft im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit: Basel.
23. Zurmehly, J., P.A. Martin, and J.J. Fitzpatrick, *Registered nurse empowerment and intent to leave current position and/or profession*. Journal of Nursing Management, 2009. **17**: p. 383-391.
24. Heberer, M., *Chirurgie 2020. Berufsbild, Weiterbildung und Fachgesellschaft aus Sicht von ChirurgInnen in Weiterbildung und jüngeren FachärztInnen. [Surgery 2020. Job profile, further education and medical society from the female surgeon perspective.]*. Swiss knife, 2006. **3**.
25. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *The looming crisis in the health workforce*. 2008.
26. The Swiss Conference of the Cantonal Ministers of Public Health and National umbrella organization of working environment Health, *Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009. [National report for healthcare workers 2009.]*. 2009, GDK, OdASanté: Bern.
27. The Swiss Conference of the Cantonal Ministers of Public Health, *Medienmitteilung Berufsbildung: Jahrestagung der Schweizerischen Sanitätsdirektorenkonferenz vom 6.Juni 2002 in Herisau. [Media release vocational training.]*. 2002, Schweizerische Sanitätsdirektorenkonferenz: Bern.
28. Kägi, W., et al., *Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. [Shortage of qualified employees in Switzerland.]*. 2014, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO): Basel.
29. Swiss State Secretariat for education research and innovation (SBFI), *Masterplan education in nursing profession*.
30. The Swiss Conference of the Cantonal Ministers of Public Health, *Monitoring Personalentwicklung und Nachwuchsbedarf für Mitarbeitende in nicht universitären Gesundheitsberufen - Datenkonzept für die Planung und Steuerung der Versorgung mit Personal in nicht universitären Gesundheitsberufen. [Monitoring human resources development and need of new employees in non-university health professions.]*. 2014, GDK: Bern.
31. Laila, B., S. Vilpert, and M. Widmer, *Monitoring des Personals der nicht ärztlichen Gesundheitsberufe - 1.Teil: Pflegepersonal. [Monitoring of non-medical health professions - 1.Part: nursing staff.]*. 2014, Obsan im Auftrag der GDK: Neuchâtel.
32. Rectors' Conference of the Swiss Universities of Applied Sciences and The Swiss Conference of the Cantonal Ministers of Public Health, *Schaffung von Praktikumsplätzen in privaten Praxen und weiteren ausserklinischen Settings. Argumentarium. [Establishment of traineeships in private practices and further outpatient settings.]*. 2014, Rectors' Conference of the Swiss Universities of Applied Sciences: Bern.

33. Siyam, A. and M.R. Dal Poz, *Migration of health workers: The WHO Code of Practice and the Global Economic Crisis*. 2014, WHO: Geneva.
34. Balthasar, A., *Politikwissenschaftliche Überlegungen zur Personalrekrutierung und Migration im Gesundheitsbereich. Beitrag anlässlich der Arbeitstagung Nationale Gesundheitspolitik vom 11. November 2010 in Bern. [Considerations in political science about staff recruitment and migration in healthcare.]*. 2010, Interface: Lucerne.
35. Federal Department of Foreign Affairs (FDFA) and Federal Department of Home Affairs (FDHA), *Schweizerische Gesundheitsausserpolitik. [Swiss foreign affairs in health.]*. 2012, Federal Office of Public Health: Bern.
36. Staatssekretariat für Bildung, F.u.I.S., *Schlussbericht Masterplan Bildung Pflegeberufe. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Heim 10.3127 und 10.3128 vom 16.03.2010 und der Motion Fraktion CVP/EVP/glp 11.3889 vom 29.09.2011*. 2016, Schweizerische Eidgenossenschaft: Bern.
37. Jenkins-Clarke, S. and R. Carr-Hill, *Changes, challenges and choices for the primary health care workforce: looking to the future*. *J Adv Nurs*, 2001. **34**(6): p. 842-9.
38. Aiken, L.H., et al., *Trends In International Nurse Migration - The world's wealthy countries must be aware of how the "pull" of nurses from developing countries affects global health*. *Health Affairs* 2004. **23**(3): p. 1-9.
39. Walker, K., J. Donoghue, and S. Mitten-Lewis, *Measuring the Impact of a Team Model of Nursing Practice using Work Sampling*. *Australian Health Review*, 2007. **31**(1): p. 98-107.
40. Butler, M., et al., *Hospital nurse staffing models and patient and staff-related outcomes*. *Cochrane Database Systematic Reviews*, 2011(7): p. Cd007019.
41. Frenk, J., et al., *Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world*. *Lancet*, 2010.
42. Swiss Academies of Arts and Sciences (SAMW), *Die zukünftigen Berufsbilder von Ärztinnen/Ärzten und Pflegenden in der ambulanten und klinischen Praxis. [Future job profiles of physicians and nurses in outpatient and clinical units.]*. *Schweizerische Ärztezeitung*, 2007. **88**(46): p. 1942-1952.
43. Ludwig, I., *Wir brauchen sie alle - Pflege benötigt Differenzierung. [We need them all - Health care needs differentiation.]*. 2015, Nidda: hpsmedia.
44. Hasselhorn, H.-M., *Berufsausstieg bei Pflegepersonal: Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. [Profession change of health care professionals: Working conditions and intended profession change of health care professionals in Germany and Europe.]*. 2005: Wirtschaftsverl. NW, Verlag für Neue Wiss.
45. Girard, J.P., *Better Health & Social Care - How are Co-ops & Mutuals Boosting Innovation & Access Worldwide?* 2014: Montréal.
46. Bungenstock, J.M. and B. Podtschaske, *Genossenschaftliche Kooperationen im Gesundheitswesen. [Cooperation in public health.]*. *Perspektive Praxis*, 2009. **1**.
47. Corley, M.C., et al., *Nurse Moral Distress and Ethical Work Environment*. *Nursing Ethics*, 2005. **12**(4): p. 381-390.
48. Pauly, B., et al., *Registered Nurses' Perceptions of Moral Distress and Ethical Climate*. *Nursing Ethics*, 2009. **16**(5): p. 561-573.
49. Lützén, K., et al., *Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals*. *Nursing Ethics*, 2010. **17**(2): p. 213-224.
50. Hamric, A.B. and L.J. Blackhall, *Nurse-physician perspectives on the care of dying patients in intensive care units: collaboration, moral distress, and ethical climate*. *Crit Care Med*, 2007. **35**(2): p. 422-9.

51. Carpenter, C., *Moral distress in physical therapy practice*. *Physiotherapy Theory and Practice*, 2010. **26**(2): p. 69-78.
52. Penny, N.H., et al., *An Investigation of Moral Distress Experienced by Occupational Therapists*. *Occupational Therapy in Health Care*, 2014. **28**(4): p. 382-393.
53. Hanna, D.R., *Moral Distress: The State of the Science*. *Res Theory Nurs Pract*, 2004. **18**(1): p. 73-93.
54. Imhof, L., et al., *Swiss Research Agenda for Nursing (SRAN): the development of an agenda for clinical nursing research in Switzerland*. *Pflege*, 2008. **21**(6): p. 375-384.
55. Canton Geneva. *Proches Aidants. [Informal caregiver.]*. 2015 30.11.2015]; Available from: http://ge.ch/dares/planification-reseau-soins/proches_aidants-1156-3764.html.
56. Pinquart, M. and S. Sorensen, *Gender differences in caregiver stressors, social resources, and health: an updated meta-analysis*. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, 2006. **61**(1): p. P33-45.
57. Kellerhals, J. and E. Widmer, *Famille en Suisse : les nouveaux liens. [Family in Switzerland: the new bonds.]*. 2005, Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
58. Höpflinger, F. and J.A. Weiss, *Actifs de 50 ans et plus. [Active elderly 50+]*, in *La santé en Suisse. Rapport national sur la santé.*, K. Meyer, Editor. 2008, Editions Médecine & Hygiène: Chêne-Bourg.
59. Bischofberger, I., et al., *Recensement des allocations d'assistance et des possibilités de décharge pour les proches-aidants: états des lieux. [Care allowances and support for informal caregivers.]*. 2014, Careum & BASS: Zürich & Bern.
60. Stutz, H., et al., *Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse: raisons, voies, situations de travail et parcours de migration. [Temporary stays for work in Switzerland: reasons, ways, work situations and migration routes.]*. 2013, Federal Commission on Migration (FCM): Bern.

BIHAM, Gesellschaftsstrasse 49, CH-3012 Bern

Prof. Dr. Sabine Hahn
Berner Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Projektleiterin Strategie gegen Fachkräftemangel
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Medizinische Fakultät
Berner Institut für
Hausarztmedizin BIHAM

Bern, 08. Januar 2016

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Professor Hahn

Hiermit bestätigen wir im Namen des Berner Instituts für Hausarztmedizin BIHAM, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme, im Rahmen der Strategie ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir erneuern hiermit unsere Zusage um Unterstützung des Projekts vom Frühjahr 2014. Die Modalitäten der Unterstützung werden wir innert nützlicher Frist gemeinsam mit den Projektverantwortlichen detailliert festlegen.

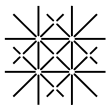
Freundliche Grüsse

Prof. Dr. med. Peter Jüni

Direktor
Berner Institut für Hausarztmedizin BIHAM

Dr. med. Adrian Göldlin

Leiter Lehre
Berner Institut für Hausarztmedizin BIHAM



Fachkonferenz Gesundheit
Frau Sabina Hahn – Projektleiterin
Frau Nicole Seiler – Ko-Präsidentin
Frau Susann Weyermann-Etter – Ko-Präsidentin

Basel, 23. Dezember 2015

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce (CNHW) in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums für Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Hahn,
Sehr geehrte Frau Seiler,
Sehr geehrte Frau Weyermann-Etter,

Hiermit bestätige ich im Namen des Instituts für Pflegewissenschaft der Universität Basel, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie ein Kompetenzzentrum für Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir bestätigen, uns beispielsweise im Beirat zum Projekt zu engagieren oder durch Beteiligung an den vom CNHW durchgeführten Projektausreibungen oder auch durch Mitarbeit in Teilprojekten der beteiligten Hochschulen das CNHW zu unterstützen. Unsere Zusage um Unterstützung des Projekts wird nach detaillierterer Festlegung der Modalitäteninnert nützlicher Frist noch genauer definiert werden.

Mit freundlichen Grüssen

Sabina De Geest
Institutsvorsteherin

KSF, StGe, 6002 Luzern

Prof. Dr. Sabine Hahn
Berner Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Projektleiterin Strategie gegen
Fachkräftemangel
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Conférence spécialisée santé
Mmes Nicole Seiler et Susanna Weyermann-
Etter
Co-présidentes
Berner Fachhochschule Gesundheit
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Department of Health Sciences and Health Policy
Prof. Dr. med. Gerold Stucki

Luzern, 12. Dezember 2015

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce (CNHW) in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Hahn, sehr geehrte Frau Seiler, sehr geehrte Frau Weyerman

Hiermit bestätige ich als Projektleiter des Swiss Learning Health System, getragen von acht Hochschulen, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Das Swiss Learning Health System (SLHS) unterstützt das CNHW mit Expertenwissen zum Thema Fachkräftemangel im Gesundheitswesen. Im Gegenzug beteiligen sich die Experten des CNHW am Stakeholder-Dialogue des SLHS und stellen Expertise in Bezug auf die Entwicklung der Policy Briefs und

der Rapid Response-Synthesen zum Thema Fachkräftemangel im Gesundheitswesen dem SLHS zur Verfügung. Die strategische Ausrichtung der Aktivitäten werden vom *Strategic Council* des SLHS und dem Lenkungsausschuss des CNHW koordiniert.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Gerold Stucki, MD, MS

Professor und Lehrstuhlinhaber

Seminar für Gesundheitswissenschaften und Gesundheitspolitik

Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Universität Luzern

Frohburgstrasse 3

Postfach 4466

6002 Luzern

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016

Der/die Projektleiter/in

S. Harley

Ort und Datum:

Bern 12.2.16

Der/die Rektor/in

Der/die Präsident/in

Der/die Direktor/in

H. Binggeli

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Bern, 12.2.16

Berner Fachhochschule
Der/die Rektor/in Prof. Dr. Herbert Binggeli, Rektor
Der/die Präsident/in Falkenplatz 24
Der/die Direktor/in 3012 Bern

H. Binggeli

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in

Der/die Präsident/in

Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in

Der/die Präsident/in

Der/die Direktor/in

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016

Der/die Projektleiter/in

S. Hahn

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Wintethal 12.2.2016

Der/die Rektor/in *J. M. Riveteau*
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

J. Riveteau

Ort und Datum:

Wintethal 12.2.2016

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

P. C. Meyer

P. C. Meyer

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016


Der/die Projektleiter/in



Ort und Datum:

Delémont, le 11.02.2016

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in



Luciana Vaccaro
Rectrice HES-SO

Hes·so

Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale

Fachhochschule Westschweiz

University of Applied Sciences and Arts
Western Switzerland

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016

Der/die Projektleiter/in



Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

MANNO, 05.02.2016

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Bern, 12. February 2016

Der/die Projektleiter/in



Ort und Datum:



Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in



Fachhochschule Ostschweiz
Dr. Albin Reichlin, Direktor
Bogenstrasse 7
9000 St.Gallen

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in
Der/die Präsident/in
Der/die Direktor/in

Berner Fachhochschule
Fachbereich Gesundheit
z.H. von Simone Wassilevski-Seiler
Stadtbachstrasse 64
3012 Bern

Prof. Dr. Carmen Baumeler
Nationale Leiterin F&E
Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP
carmen.baumeler@ehb-schweiz.ch

Zollikofen, 16. Februar 2016

Letter of Support

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Wassilevski-Seiler

Hiermit bestätigen wir im Namen des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme, im Rahmen der Strategie ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen.

Das EHB ist einerseits Mitglied in der Begleitgruppe, welche das strategische Steuerungsorgan des Projekts ist. Andererseits ist das EHB ein wichtiger Partner im Standortprojekt der ZHAW und geht somit innerhalb des Projekts auch finanzielle Verpflichtungen ein, welche wiederum durch die Antragsberechtigung des EHB auf projektgebundene Beiträge zur Hälfte vom Bund mitgetragen werden.

Wir erneuern hiermit unsere Zusage um Unterstützung des Projekts vom Frühjahr 2014. Die finanzielle Unterstützung wird sich voraussichtlich im Rahmen der mit dem Standortprojekt ZHAW vereinbarten Projektleistungen bewegen.

Geplantes Engagement des EHB im Standortprojekt der ZHAW:

Jahr	2017	2018	2019	2020	Total ZHAW
Gesamtvolumen	-	-	39'508 CHF	35'221 CHF	74'729 CHF
a) Davon PgB*	-	-	19'744 CHF	17'609 CHF	37'353 CHF
b) Davon mind. in „real money“***	-	-	9'882 CHF	8'806 CHF	18'688 CHF
c) Davon max. in „virtual money“*	-	-	9'882 CHF	8'806 CHF	18'688 CHF

*Projektgebundene Beiträge des Bundes; ** projektspezifische Eigenmittel, ***nicht projektspezifische Eigenmittel (z.B. Nutzung bestehende Infrastruktur, Overhead, etc.)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Gesundheit BAG
Abteilung Gesundheitsberufe
Sektion Weiterentwicklung Gesundheitsberufe

CH-3003 Bern
BAG

Berner Fachhochschule
Angewandte Forschung und Entwicklung Pflege
Prof. Dr. Sabine Hahn
Projektleiterin
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Ihr Zeichen:
Referenz/Aktenzeichen:
Unser Zeichen: HBR
Bern, 09.02.2106

Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen und Aufbau Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen

Sehr geehrter Frau Professorin Hahn

Besten Dank für die Informationen zur Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen vom Februar 2016. Gerne bestätigen wir unsere ideelle Unterstützung für das genannte Projekt.

Die Abteilung Gesundheitsberufe des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) begrüsst die Bestrebungen der Fachhochschulen, bestehende Strategien und Projekte zu koordinieren, eine evidenzbasierte Grundlage für die Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen zu schaffen und ein nationales Kompetenzzentrum für Gesundheitsfachkräfte aufzubauen.

Auch von Seite BAG werden Überlegungen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel angestellt. Wir begrüssen es daher, wenn das BAG frühzeitig in die Begleitgruppe eingebunden wird. Damit kann sichergestellt werden, dass die Massnahmen auf den verschiedenen Ebenen laufend abgestimmt werden. Um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen, erachten wir auch den mittelfristigen Einbezug von Stakeholdern der Berufsbildung und Organisationen der Arbeitswelt als zentral.

Bundesamt für Gesundheit BAG
Schwarzenburgstrasse 157, 3003 Bern
Tel. +41 58 464 06 51
Fax +41 58 463 88 05
brigitte.hofer@bag.admin.ch

Wir wünschen Ihnen für die Umsetzung des Projektes viel Erfolg und erwarten gerne weitere Informationen.

Freundliche Grüsse

Leiterin Abteilung Gesundheitsberufe a. i.



Nadine Facchinetti



Versand per E-Mail

Berner Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Prof. Dr. Sabine Hahn
Projektleiterin
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Bern, 11.01.2016

53.656/AG

Aufbau eines „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“ durch die Fachhochschulen Gesundheit

Sehr geehrte Professorin Hahn
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns in einem Schreiben vom 7. Dezember 2015 über das Vorhaben und den groben Inhalt einer Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen sowie über den geplanten Aufbau eines Kompetenzzentrums für Fachkräfte im Gesundheitswesen durch die Fachhochschulen Gesundheit informiert. Sie haben die GDK im Hinblick auf den Projektantrag im Rahmen des BFI-Kredits 2017-2020 um eine schriftliche Zusage zur (ideellen) Unterstützung des Projekts gebeten, nachdem das Zentralsekretariat der GDK dem Projekt bereits im Frühjahr 2014 Unterstützung zugesichert hatte.

Die GDK verfolgt die Personalsituation bei den Gesundheitsberufen sehr eng und ist sich der grossen Herausforderungen in diesem Bereich bewusst. So haben die GDK und OdASanté im Nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe von 2009 Aussagen zum jährlichen Nachwuchsbedarf gemacht und Massnahmen auf verschiedenen Handlungsebenen aufgezeigt. Der Nationale Versorgungsbericht wird zurzeit überarbeitet und soll bis im September 2016 in einer neuen Version vorliegen. Vor dem geschilderten Hintergrund begrüsst die GDK grundsätzlich alle Arbeiten, die darauf abzielen, den beruflichen Nachwuchs im Inland sicherzustellen. Dazu gehört auch das eingangs genannte Projekt der Fachhochschulen Gesundheit.

Gerne nutzen wir die Gelegenheit, um auf einige aus unserer Sicht zentrale Punkte hinzuweisen:

- **Koordination:** Nicht nur die Fachhochschulen, sondern auch andere Institutionen, Verbände und Hochschulen forschen und publizieren bekanntlich zu verschiedenen Fragen rund um das Thema Gesundheitspersonal. Aus diesem Grund beurteilen wir den Netzwerkcharakter und die koordinierende Funktion, die die Strategie gemäss dem Summary



einnehmen soll, als ausserordentlich wichtig. Wenn es gelingt, nicht nur die Programme der verschiedenen Standorte, sondern mittel- und langfristig auch Arbeiten von anderen Akteuren zu vernetzen und über eine zentrale Plattform zugänglich zu machen, so wird dies einen Mehrwert gegenüber der heutigen Situation darstellen.

- **Arbeitsmarktbezug und Einbezug der Stakeholder:** Damit die Strategie gegen den Fachkräftemangel ihre Wirkung entfalten kann, ist der Arbeitsmarktbezug unerlässlich. Die Institutionen des Gesundheitswesens sind idealerweise von Beginn weg einzubeziehen, d.h. von der Konzipierung einer Studie (welche Fragen und Zusammenhänge sollen untersucht werden?), über die Durchführung bis zur Auswertung der Ergebnisse und der Umsetzung von Massnahmen. Wir beurteilen die skizzierten Schwerpunkte der „Site-Projects“, etwa zur Berufsverweildauer, zur Untersuchung von berufsbedingten Belastungen oder zum Einbezug von informeller Pflege als wertvolle, praxisorientierte Ansätze. Wir begrüssen auch die Schaffung einer Begleitgruppe mit den relevanten Stakeholdern (Bund, Kantone, Verbände), durch welche die Arbeiten breit abgestützt werden sollen.
- **Sicherstellung der Finanzierung nach 2020:** Wie dem Summary zu entnehmen ist, soll das „Kompetenzzentrum für Fachkräfte im Gesundheitswesen“ erst nach 2020, aufgrund der Projektergebnisse aus der Strategie gegen den Fachkräftemangel 2017-2020, aufgebaut werden. Wir gehen davon aus, dass Überlegungen dazu bestehen, wie ein solches Kompetenzzentrum längerfristig finanziert werden soll.

Unter Berücksichtigung dieser Punkte sprechen wir dem Projekt gerne unsere Unterstützung zu. Wir möchten darauf hinweisen, dass damit keine Zusage zu einer finanziellen Unterstützung verbunden ist. Wir lassen uns zu gegebener Zeit gerne über den weiteren Projektverlauf informieren und wünschen Ihnen für die Umsetzung des Projekts viel Erfolg.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHE KONFERENZ DER KANTONALEN
GESUNDHEITSDIREKTORINNEN UND -DIREKTOREN

Der Präsident

Dr. Philippe Perrenoud
Regierungsrat

Der Zentralsekretär

Michael Jordi

Kopie an:

- Nicole Seiler und Susanna Weyermann-Etter, Ko-Präsidentinnen der Fachkonferenz Gesundheit der Fachhochschulen
- Nadine Facchinetti, Abteilung Gesundheitsberufe, Bundesamt für Gesundheit
- Urs Sieber, Geschäftsführer OdASanté
- Danny Heilbronn, Dienststelle Berufsbildung, Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern

Geht per E-Mail an:

Prof. Dr. Sabine Hahn, Berner Fachhochschule Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege

Bern, 4. Februar 2016

Us/16.5/b_Zusage Support CNHW_04022016.docx

Unterstützung Competence Network Health Workforce

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Hahn,
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben OdASanté mit dem Schreiben vom 7. Dezember 2015 um Unterstützung des Competence Network Health Workforce bei der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und beim Aufbau des geplanten „Kompetenzzentrums für das Fachkräftemanagement in den Gesundheitsberufen“ angefragt.

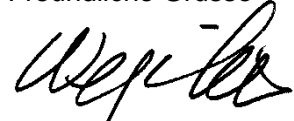
OdASanté engagiert sich stark für die Ausbildung von genügend und gut qualifizierten Fachpersonen im Gesundheitsbereich. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Als Organisation der Arbeitswelt hat sie eine federführende Rolle bei der Gestaltung, der Angebotssteuerung und der Weiterentwicklung der Bildung im Gesundheitsbereich.

Wir begrüssen alle Arbeiten, welche darauf abzielen, den beruflichen Nachwuchs in der Schweiz sicherzustellen. Dazu gehört auch das oben erwähnte Projekt der Fachhochschulen. OdASanté und ihre Verbände sind nahe am Arbeitsmarkt. Über ihr Netzwerk sichert sie den Arbeitsmarktbezug der Berufsprofile und trifft geeignete Massnahmen gegen den Fachkräftemangel.

Wir erlauben uns, einen aus unserer Sicht zentralen Punkt für das Gelingen des Projektes herauszuheben: den Einbezug der Arbeitswelt (national). Die Arbeitswelt soll von Beginn weg in die Projektarbeiten einbezogen werden, das heisst von der Konzipierung einer Studie (welche Fragen und Zusammenhänge es zu untersuchen gilt), über die Durchführung bis zur Auswertung der Ergebnisse und der Umsetzung von Massnahmen. Wir begrüssen auch die Schaffung einer Begleitgruppe mit den relevanten Stakeholdern (Bund, Kantone, Arbeitswelt).

Unter Berücksichtigung des oben erwähnten Punktes, sagen wir dem Projekt gerne unsere ideelle Unterstützung zu.

Freundliche Grüsse



Dr. Bernhard Wegmüller
Präsident OdASanté



Urs Sieber
Geschäftsführer OdASanté

Kopie geht per E-Mail an:

- Generalsekretariat Fachkonferenz Gesundheit FKG, Simone Wassilevski
- H+ Die Spitäler der Schweiz, Jürg Winkler
- Curaviva, Monika Weder
- Spitex Verband Schweiz, Ursula Ledermann
- GDK, Annette Grünig
- KOGS, Hanspeter Müller
- OrTra Latine, Claude Howald

Bern, 12. Februar 2016

Choisystrasse 1
Postfach 8124
CH-3001 Bern
PC 30-1480-9
Tel. 031 388 36 36
Fax 031 388 36 35

E-Mail: info@sbk-asi.ch
Internet: www.sbk-asi.ch

Berner Fachhochschule
Fachbereich Gesundheit
Frau Simone Wassilevski-Seiler
Stadtbachstrasse 64
3012 Bern

**Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der
Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den
Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums
Fachkräfte im Gesundheitswesen“**

Sehr geehrte Frau Wassilevski-Seiler

Hiermit bestätigen wir im Namen des Schweizer Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir bestätigen hiermit unsere Zusage um Unterstützung des Projekts nach Modalitäten, die innert nützlicher Frist noch detailliert festzulegen sind.

Freundliche Grüsse

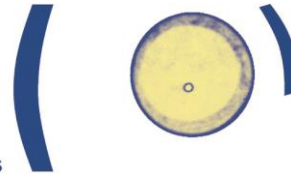
SBK – ASI



Helena Zaugg
Präsidentin



Yvonne Ribl
Geschäftsführerin



Bern, 17. Februar 2016

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“:

Hiermit bestätigen wir im Namen des Schweizerischen Hebammenverbands, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir bestätigen hiermit unsere Zusage um Unterstützung des Projekts nach Modalitäten, die innert nützlicher Frist noch detailliert festzulegen sind.

Freundliche Grüsse

B. Stöcker Kalberer *R. Brotschi*

Barbara Stöcker Kalberer
Präsidentin SHV

Ramona Brotschi
Geschäftsführerin SHV

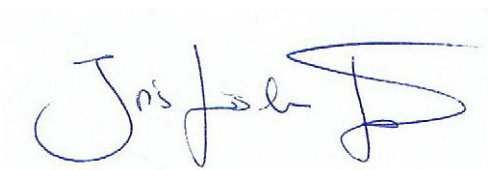
Altenbergstrasse 29 | Postfach 686 | CH-3000 Bern 8
T. +41 (0)31 313 88 44 | F. +41 (0)31 313 88 99
www.ergotherapie.ch | evs-ase@ergotherapie.ch

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Hiermit bestätigen wir im Namen des ErgotherapeutInnen-Verbands Schweiz, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir bestätigen hiermit unsere Zusage um Unterstützung des Projekts nach Modalitäten, die innert nützlicher Frist noch detailliert festzulegen sind.

Mit freundlichen Grüssen



Iris Lüscher Forrer

Präsidentin EVS / ASE



SVDE ASDD

Schweizerischer Verband
der Ernährungsberater/innen
Association suisse
des diététicien-ne-s
Associazione Svizzera
delle-dei Dietiste-i



Altenbergstrasse 29, Postfach 686, 3000 Bern 8

Prof. Dr. Sabine Hahn
Bernser Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Projektleiterin Strategie gegen Fachkräftemangel
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Mme Nicole Seiler
Mme Susanna Weyermann-Etter
HES-SO
Domaine Santé
Rue de la Jeunesse 1
2800 Delémont

Bern, 8. Januar 2016

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Dr. Hahn,
Madame Seiler,

Hiermit bestätigen wir im Namen des Schweizerischen Verbands der Ernährungsberater/innen, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

Wir unterstützen die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Gerne bestätigen wir hiermit unsere Zusage zur Unterstützung des Projekts nach Modalitäten, die innert nützlicher Frist noch detailliert festzulegen sind.

Freundliche Grüsse

Gabi Fontana
Präsidentin SVDE

Dr. Karin Stuhlmann
Geschäftsführerin SVDE

Prof. Dr. Sabine Hahn
Projektleiterin
Berner Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Projektleiterin Strategie gegen Fachkräftemangel
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Mme Nicole Seiler
Mme Susanna Weyermann-Etter
Präsidentinnen FKG
HES-SO
Domaine Santé
Rue de la Jeunesse 1
2800 Delémont

Bern, 12. Januar 2016

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Dr. Hahn
Madame Seiler, Sehr geehrte Frau Weyermann-Etter

Gerne bestätigen wir im Namen des Schweizerischen Verbandes der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen SVBG, dass wir den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFi und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen unterstützen.

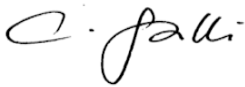
Die Unterstützung des SVBG ist insbesondere ideeller Natur: Der SVBG kann als Dachverband sein Netzwerk zur Verfügung stellen, die Mitgliedverbände informieren, Kontakte herstellen. Sofern es in den Projekten um spezifische Berufsgruppen geht, bitten wir Sie, die entsprechenden Berufsverbände direkt anzusprechen und deren Fachwissen und Kontaktnetz einzubeziehen. Leider kann der SVBG keine finanzielle Unterstützung leisten oder personelle Ressourcen zur Verfügung stellen.

Wir möchten beliebt machen, dass schon laufende Initiativen, die ebenfalls zum Ziel haben, den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zu bekämpfen, berücksichtigt werden: so z.B. das Projekt Masterplan Bildung Pflegeberufe (Projekt im Abschluss) und der Versorgungsbericht GDK – OdASanté, der gerade neu erarbeitet werden soll. Auch ergeben sich Schnittstellen zur Strategie Gesundheit2020 des Bundesrates, wo im Handlungsfeld 3 „Versorgungsqualität sichern und erhöhen“, Ziel 3.3 „Mehr und gut qualifiziertes Gesundheitspersonal“ Grundlagen für Projekte in diesem Bereich gelegt sind.

Es ist uns ausserdem ein Anliegen, dass im Projekt der FKG Schnittstellen zu Projekten der Berufsbildung und Höheren Berufsbildung mit berücksichtigt werden.

Die detaillierten Modalitäten der Unterstützung durch den SVBG können zu einem späteren Zeitpunkt und unter Kenntnis von genaueren Angaben zum Projekt und den Teilprojekten noch detaillierter festgelegt werden.

Freundliche Grüsse



Claudia Galli
Präsidentin



André Bürki
Geschäftsführer



SVPL Geschäftsstelle
Haus der Akademien
Laupenstrasse 7 – Postfach
3001 Bern | +41 31 306 93 75
Co-Präsidium
Regula Lüthi | regula.luethi@upkbs.ch
Yvonne Willems Cavalli | yvonne.willems@eoc.ch

SVPL ASDSI ASCSI SNDA

Prof. Dr. Sabine Hahn
Bernere Fachhochschule
Angewandte Forschung & Entwicklung Pflege
Projektleiterin Strategie gegen Fachkräftemangel
Murtenstrasse 10
3008 Bern

Bern, 15. Februar 2016

Zusage zur Unterstützung des Competence Network Health Workforce in der Beantragung des Projekts „Strategie gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen“ und des Aufbaus des geplanten „Kompetenzzentrums Fachkräfte im Gesundheitswesen“

Sehr geehrte Frau Professorin Hahn

Die Schweizerische Vereinigung der Pflegedienstleiterinnen und –leiter SVPL unterstützt den Projektantrag der Fachhochschulen Gesundheit im Rahmen der Strategischen Planung 2017-2020 des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK für die Entwicklung einer Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in den Gesundheitsberufen.

Die SVPL befürwortet die zentrale Massnahme im Rahmen der Strategie, ein Kompetenzzentrum Fachkräfte im Gesundheitswesen aufzubauen. Wir bestätigen hiermit, dass wir das Projekt unterstützen. Die Modalitäten dieser Unterstützung sind noch detailliert festzulegen und insbesondere auch den Einbezug der Praxis.

Mit freundlichen Grüssen

Regula Lüthi
Co-Präsidentin SVPL

Yvonne Willems Cavalli
Co-Präsidentin SVPL

Die Modalitäten der Unterstützung des Standortprojekts ZHAW werden gemeinsam mit den Projektverantwortlichen innert nützlicher Frist detailliert festgelegt.

Mit freundlichen Grüssen



Prof. Dr. Carmen Baumeler



Service des assurances
sociales et de
l'hébergement

Bâtiment administratif
de la Pontaise
Av. des Casernes 2
1014 Lausanne

HES-SO
Mme Nicole Seiler, resp. domaine Santé
Mme Annie Oulevey Bachmann, cheffe
de projet
Case postale 452
2800 Delémont

Réf. : Section FADOSI
MPE/dbd

Lausanne, le 16 décembre 2015

Soutien au programme de recherche du domaine Santé de la HES-SO : « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches aidants »

Mesdames,

Par la présente, nous tenons à vous faire part de notre soutien au programme de recherche « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches aidants » que le domaine Santé de la HES-SO souhaite développer dans le cadre du Projet national proposé par la Conférence spécialisée santé (CSS-FGK), intitulé « Stratégie pour remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé ».

Le programme de recherche du domaine Santé est directement lié à une thématique actuelle et pertinente tant sur le plan de l'évolution socio-démographique que du système socio-sanitaire. En effet, le vieillissement de la population ou les maladies chroniques entraînent, entre autres conséquences, une augmentation des besoins de présence et de soins à domicile, que ces derniers soient formels ou informels. Faire face à cette augmentation tout en contenant les coûts de la santé, et ce dans une situation de pénurie annoncée de professionnels de la santé qualifiés comme de proches aidants, doit inciter à s'intéresser à la place, à l'intégration et au soutien accordés à ces derniers. En effet, compte tenu du principe de subsidiarité en usage dans le système de santé suisse, les proches aidants sont et seront appelés à jouer un rôle important dans la prise en charge des personnes nécessitant de tels soins.

Le Service des assurances sociales et de l'hébergement du canton de Vaud (SASH) conduit les travaux de soutien aux proches aidants à domicile, avec l'appui d'une Commission consultative instituée en 2011. Cet organe réunit les directions et les représentants des associations, des organismes et des instances concernés, dont l'Institut et Haute Ecole de la Santé La Source.

Ces travaux ont permis de mieux connaître les besoins et les attentes des personnes proches aidantes à domicile, d'évaluer les prestations et de définir une politique de soutien aux proches aidants qui a été inscrite au programme de législature 2012-2017 du Conseil d'Etat.

Les travaux menés par le SASH dans le respect des principes cantonaux définis par la Commission consultative ont conduit à renforcer les services de relève professionnelle et bénévole à domicile, à offrir à la population vaudoise un lieu d'information et de soutien par l'ouverture de l'Espace Proches, à mettre à disposition des rencontres sous forme d'espaces d'écoute ou de cours et à proposer une consultation psychologique gratuite pour les proches de personnes atteintes de troubles de la mémoire. Le développement du soutien aux proches aidants par les centres médico-sociaux (CMS) permettra d'offrir d'ici 2019 une évaluation globale des besoins des proches de clients des CMS et une orientation vers les prestations adéquates. La sensibilisation des intervenants professionnels est également un axe de travail mené avec l'appui de l'Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, sur la base d'un mandat de prestation.

Cette politique cantonale comprend également une large campagne d'information et de sensibilisation tous publics. Par l'instauration d'une journée annuelle consacrée aux proches aidants - le 30 octobre, accompagnée d'une campagne d'affichage et d'actions de sensibilisation, le canton de Vaud entend améliorer l'accès à l'information afin d'encourager les proches aidants à solliciter les aides et les services utiles et à mieux prendre en compte les risques d'isolement et d'épuisement liés à leur rôle. Cette journée annuelle est également une forme de reconnaissance de leur contribution. Après le canton de Genève dès 2014, les cantons de Fribourg, Neuchâtel, Jura et Valais se sont associés à la campagne en 2015.

Enfin, le SASH travaille sur des mesures visant une amélioration du conseil et du soutien financier aux personnes qui doivent concilier activité lucrative et soutien à un proche atteint dans sa santé, son autonomie.

Nous sommes convaincus que le domaine Santé de la HES-SO, de par son expertise, peut contribuer grandement aux réflexions que nous menons sur cette problématique et à la formulation de recommandations.

Pour les raisons développées ci-dessus, nous pouvons vous assurer de notre soutien à ce programme de recherche « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches aidants ». Le domaine Santé de la HES-SO pourra dès lors compter sur notre collaboration.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Mesdames, nos meilleures salutations.

Le chef de service



Fabrice Ghelfi



Direction des soins
Champ de l'Air
Rue du Bugnon 21
CH-1011 Lausanne

Isabelle LEHN, Inf., MSc
Directrice des soins du CHUV

Tél: +41 21 314 18 20
Fax: +41 21 314 18 18

Isabelle.Lehn@chuv.ch
www.chuv.ch

HES-SO
Mme Nicole Seiler
Responsable du domaine Santé
Mme Dre Annie Oulevey-Bachmann
Cheffe de projet
Rue de la Jeunesse 1
2800 Delémont

Lausanne, le 14 décembre 2015

Soutien au programme de recherche du domaine Santé de la HES-SO : « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants ».


Mesdames,

Par la présente, nous tenons à vous faire part du soutien que nous accordons au programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* » que le domaine Santé de la HES-SO souhaite développer dans le cadre du Projet national proposé par la Conférence spécialisée santé (CSS-FGK) intitulé « *Stratégie pour remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé* ». Le programme de recherche du domaine Santé est directement lié à une thématique actuelle et pertinente tant au niveau de l'évolution socio-démographique que du système socio-sanitaire.

En effet, le vieillissement de la population et/ou les maladies chroniques entraînent, entre autres conséquences, une augmentation des besoins de soins à domicile qu'ils soient formels ou informels. Faire face à cette augmentation tout en contenant les coûts de la santé, et dans une situation de pénurie annoncée de professionnels de la santé qualifiés, doit inciter à s'intéresser à la place, à l'intégration et au soutien des proches-aidants. En effet, compte tenu du principe de subsidiarité en usage dans le système de santé suisse, les proches-aidants sont et seront appelés à jouer un rôle important dans la prise en charge des personnes nécessitant de tels soins.

Par ailleurs, nous sommes convaincus que le domaine Santé de la HES-SO, de par son expertise et ses filières, peut contribuer grandement à la réflexion sur la problématique proposée.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, nous pouvons vous assurer de notre soutien à ce programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* ». Le domaine Santé de la HES-SO pourra donc compter sur notre collaboration.


Isabelle Lehn
Directrice des soins



Rue Gabrielle-Perret-Gentil 4
CH – 1211 Genève 14

HES-SO
Mme Nicole Seiler
Responsable du domaine Santé
Mme Dre Annie Oulevey Bachmann
Cheffe de projet
Rue de la Jeunesse 1
Case postale 452
2800 Delémont

Genève, le 15 décembre 2015

Direction des soins

N/réf : AL/nr
T direct : 022 372 61 05

Direction des soins

Déclaration de soutien

Soutien au programme de recherche du domaine Santé de la HES-SO : « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants ».

Mesdames,

Par la présente, nous tenons à vous faire part du soutien que nous accordons au programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* » que le domaine Santé de la HES-SO souhaite développer dans le cadre du Projet national proposé par la Conférence spécialisée santé (CSS-FGK) intitulé « *Stratégie pour remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé* ». Le programme de recherche du domaine Santé est directement lié à une thématique actuelle et pertinente tant au niveau de l'évolution socio-démographique que du système socio-sanitaire. En effet, l'augmentation des maladies chroniques se retrouve à tous les âges de la vie et entraîne des besoins de soins formels ou informels à domicile. Pour faire face à cette augmentation, tout en contenant les coûts et dans une situation de pénurie de professionnels qualifiés, il faut s'intéresser à la place et au soutien des proches-aidants. En effet, compte tenu du principe de subsidiarité en usage dans le système de santé suisse, les proches-aidants sont et seront appelés à jouer un rôle important dans la prise en charge des personnes nécessitant de tels soins.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, nous pouvons vous assurer de notre soutien à ce programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* ». Le domaine Santé de la HES-SO pourra donc compter sur notre collaboration.

André Laubscher
Directeur des soins



Direction générale, Case postale 696, CH-1951 Sion

HES-SO
Mme Nicole Seiler
Responsable du domaine Santé
Mme Dre Annie Oulevey Bachmann
Cheffe de projet
Rue de la Jeunesse 1
Case postale 452
2800 Delémont

Direction des soins

T 027 603 67 00
F 027 603 67 24
info@hopitalvs.ch

Mario Desmedt
Directeur des soins
T 027 603 67 32
mario.desmedt@hopitalvs.ch

Sion, le 17 décembre 2015

Votre contact : Mario Desmedt / 027 60 36732 / mario.desmedt@hopitalvs.ch

**Soutien au programme de recherche du domaine Santé de la HES-SO : «
Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place,
intégration et soutien des proches-aidants ».**

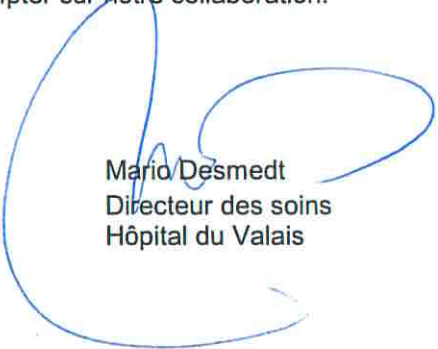
Mesdames,

Par la présente, nous tenons à vous faire part du soutien que nous accordons au programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* » que le domaine Santé de la HES-SO souhaite développer dans le cadre du Projet national proposé par la Conférence spécialisée santé (CSS-FGK) intitulé « *Stratégie pour remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé* ».

Le programme de recherche du domaine Santé est directement lié à une thématique actuelle et pertinente tant au niveau de l'évolution socio-démographique que du système socio-sanitaire. En effet, le vieillissement de la population et/ou les maladies chroniques entraînent, entre autres conséquences, une augmentation des besoins de soins à domicile qu'ils soient formels ou informels. Faire face à cette augmentation tout en contenant les coûts de la santé, et dans une situation de pénurie annoncée de professionnels de la santé qualifiés, doit inciter à s'intéresser à la place, à l'intégration et au soutien des proches-aidants. En effet, compte tenu du principe de subsidiarité en usage dans le système de santé suisse, les proches-aidants sont et seront appelés à jouer un rôle important dans la prise en charge des personnes nécessitant de tels soins.

Par ailleurs, nous sommes convaincus que le domaine Santé de la HES-SO, de par son expertise et ses filières, peut contribuer grandement à la réflexion sur la problématique posée.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, nous pouvons vous assurer de notre soutien à ce programme de recherche « *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les professions de la santé : place, intégration et soutien des proches-aidants* ». Le domaine Santé de la HES-SO pourra donc compter sur notre collaboration.



Mario Desmedt
Directeur des soins
Hôpital du Valais