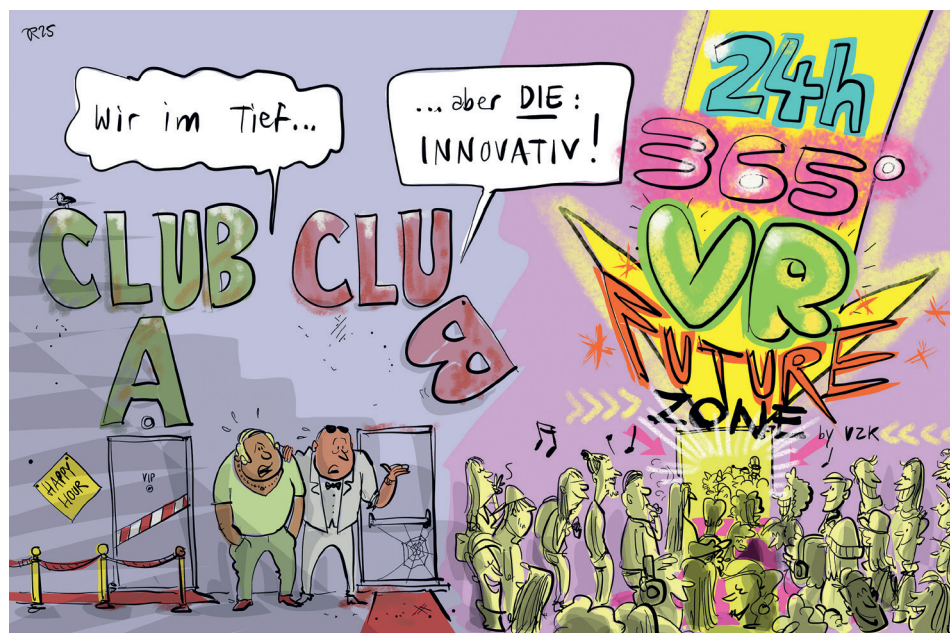


INNOVATIVE PFLEGEAUSBILDUNG



Die Ausbildungsinitiative, die nach Annahme der Pflegeinitiative durch die Schweizer Bevölkerung lanciert wurde, läuft im Kanton Zürich auf Hochtouren. Neben den Unterstützungsgeldern für die Auszubildenden und die Ausbildungsinstitutionen werden innovative Projekte zusätzlich durch die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich gefördert. Regierungsrätin Natalie Rickli erläutert, wie dabei vorgegangen wird und welchen Nutzen damit erzielt wird. Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen vertieften Einblick in die verschiedenen Projekte, die bei den VZK-Mitgliedern laufen.

Der demografische Wandel und der medizinische Fortschritt führen zukünftig zu einem medizinischen Mehrbedarf. Um diesen zu decken, fehlen die medizinischen Fachpersonen zunehmend. Darum ist auch die Ausbildungsinitiative so wichtig.

Im Interview mit Gabi Brenner, Direktorin Pflege und MTTB des Universitätsspitals Zürich (USZ), erfahren Sie mehr darüber, wie sich das USZ der Herausforderung des

Fachkräftemangels im Pflegebereich stellt. Die Rahmenbedingungen und neue Arbeitszeitmodelle wirken sich positiv auf die Motivation und die Berufsverweildauer aus. Zudem eröffnen die Digitalisierung und die künstliche Intelligenz neue Handlungsspielräume.

Monika Pirovino-Zürcher leitet seit dem 1. Mai 2022 das Alterszentrum Frohmatt in Wädenswil. Im Interview auf Seite 6 erläutert sie die zentrale Bedeutung der Pflegezentren in der Betreuung und Pflege der immer älter werdenden Bevölkerung. Zudem sind diese Institutionen verlässliche Partner im Netzwerk der integrierten Versorgung, attraktive Arbeitgeber und engagierte Ausbildungsinstitutionen.



Bis im Jahr 2050 wird im Kanton Zürich gegenüber dem Jahr 2020 ein Bevölkerungswachstum von 450 000 Personen erwartet. Zusammen mit der demografischen Entwicklung würde dies jährlich rund 100 000 zusätzliche Spitalaufenthalte bedeuten – das entspräche acht neuen Regionalspitalern.

Die nationale Debatte rund um Spitalschliessungen muss vor dem Hintergrund dieser Entwicklung geführt werden und darf den wachsenden Bedarf nicht ausblenden, wollen wir keine Unterversorgung der Schweizer Bevölkerung riskieren. Soll dieses Szenario vermieden werden, dann muss die Ambulantisierung deutlich an Fahrt aufnehmen. Die ersten Weichen mit EFAS sind gestellt, jetzt braucht es aber ambulante Tarife, die als Anreize dienen.

Der digitale Wandel und der Einsatz künstlicher Intelligenz bieten grosse Chancen, um die medizinischen Fachpersonen zu entlasten und die Medizin als Ganzes noch genauer und erfolgreicher zu machen. Dies alles im Interesse von Patientinnen und Patienten sowie Klientinnen und Klienten. Dieser Wandel bedingt aber auch, dass neue Kompetenzen erworben werden müssen. Die Medizin von morgen wird sich erheblich von der Medizin von heute unterscheiden. Dazu braucht es Offenheit gegenüber technologischen Innovationen und neuen Abläufen. Der Einsatz der digitalen Hilfsmittel und der künstlichen Intelligenz muss entsprechend geschult und in den Alltag integriert werden.

Dr. Christian Schär
Präsident VZK

INNOVATIVE PROJEKTE IN DER PFLEGEAUSBILDUNG

Im Rahmen der Pflegeinitiative investiert die Gesundheitsdirektion in innovative Ausbildungsprojekte, die wichtige Impulse für die praktische Ausbildung in der Pflege im Kanton Zürich setzen.

Warum investiert die Gesundheitsdirektion in diese Projekte?

Damit in Zukunft genügend diplomierte Pflegefachpersonen zur Verfügung stehen, wird die Ausbildung durch verschiedene Massnahmen der Pflegeinitiative gefördert. Im Rahmen der ersten Etappe – der Ausbildungsinitiative – wird unter anderem in zukunftsweisende Ausbildungsprojekte investiert. Die Unterstützung richtet sich an Spitäler, Heime, Spitex-Organisationen und Verbände mit Sitz im Kanton Zürich. Die ausgewählten Projekte zeichnen sich durch ihre Innovation aus und haben einen positiven Einfluss auf die Pflegeausbildung.

Wie sind Sie bei der Evaluation der Projekte vorgegangen?

Die Fachstelle Gesundheitsberufe des Amts für Gesundheit prüfte die eingereichten Gesuche anhand vorgegebener Kriterien

des Bundesamts für Gesundheit. Nach einer Vorprüfung und Vorauswahl durch die Fachstelle wurden die Gesuche einer Fachkommission aus Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis zur beratenden Beurteilung vorgelegt. Die Entscheidung über die Förderung erfolgte abschliessend durch den Chef des Amtes für Gesundheit.

Was zeichnet die prämierten Projekte aus?

Aus insgesamt 17 eingereichten Ideen hat die Fachkommission acht besonders innovative Projekte ausgewählt. Die Projekte zeichnen sich durch ihren kreativen Ansatz und ihre thematische Vielfalt aus – von Virtual Reality über interaktive Nachwuchskampagnen bis hin zu innovativen Lernformen wie Ausbildungsstationen im Praxisalltag. Wichtig war zudem, dass möglichst alle Versorgungsbereiche (Spitäler, Pflegeheime und Spitex) berücksichtigt werden.

Natalie Rickli
Regierungsrätin
und Vorsteherin der
Gesundheitsdirektion
Kanton Zürich



In der politischen und öffentlichen Debatte wird der Pflegeberuf immer wieder zu Unrecht in schlechtem Licht dargestellt. Was setzen Sie dem entgegen?

Auf den hochqualifizierten Pflegeberuf können wir nicht verzichten. Er ist anspruchsvoll, denn er verbindet medizinisches Fachwissen mit Menschlichkeit und grosser Verantwortung. Die Ausbildung in der Pflege ist vielfältig und zukunftsweisend – und die Arbeit ist erfüllend, weil man Menschen auf dem Weg zur Genesung begleiten und unterstützen kann. Statt den Pflegeberuf in schlechtem Licht darzustellen, sollten wir als Vorbilder vorangehen, positiv über ihn sprechen und Herausforderungen lösungsorientiert angehen.

WIRKLICHKEIT TRAINIEREN – VIRTUELL ERLEBEN

Mittels Virtual Reality werden im Kantonsspital Winterthur realitätsnahe Pflegesituationen simuliert, um Entscheidungsfähigkeit und Handlungskompetenz in einem sicheren Lernumfeld zu stärken.

Welches Ziel soll das Projekt erreichen und warum haben Sie es erarbeitet?

Die Simulation in Virtual Reality (VR) wird gezielt und didaktisch fundiert in die praktische Ausbildung für Pflegefachpersonen integriert. Durch realitätsnahe Szenarien aus verschiedenen klinischen Fachbereichen erhalten die Studierenden niveaugerechte und selbststeuerbare Trainingsmöglichkeiten, die ihre fachliche Entwicklung nachhaltig fördern. Das Trainingskonzept ist flexibel anpassbar und kann auf andere Betriebe übertragen werden.

Der Einsatz von VR-Simulationen schafft eine effektive und nachhaltige Lernumgebung, die den Erwerb von zentralen Handlungskompetenzen – darunter auch das Lösen von komplexen Pflegesituationen – in einem geschützten Rahmen unterstützt. So sammeln die Studierenden praxisnahe Erfahrungen und entwickeln ihre beruflichen Fähigkeiten gezielt weiter. Die VR-Simulationen ermöglichen es ihnen, in einem sicheren Umfeld Problemlösungskompetenzen

zu entwickeln und Routine zu gewinnen – sowohl in alltäglichen als auch in herausfordernden Pflege- oder unerwarteten Notfallsituationen. Durch strukturierte Reflexion lernen sie aus Fehlern, festigen ihr Wissen und sind besser vorbereitet, um ihre Fähigkeiten sicher im Berufsalltag anzuwenden.

Was macht das Projekt so innovativ und zukunftsweisend und wie wird es die Attraktivität des Pflegeberufs steigern?

VR-Simulationen eröffnen eine neue Dimension des Lernens, indem sie realitätsnahe, interaktive Situationen in einer sicheren Umgebung erlebbar machen. Die Kombination aus visuellen, auditiven und taktilen Eindrücken ermöglicht ein intensives, emotionales Eintauchen. Diese Verbindung aus Erlebnis, technischer Genauigkeit und didaktischer Offenheit macht VR zu einer zukunftsweisenden Lernform.

Die Lernmethode der VR-Simulationen orientiert sich an der technologischen Affinität der heutigen Studierenden und an deren

Tobias Boss
Teamleiter Berufsbildung
und Co-Projektleiter
VR-Simulationen
Kantonsspital Winterthur



Marie-Claire Mantegani
Fachspezialistin
Berufsbildung HF/FH
und Co-Projektleiterin
VR-Simulationen
Kantonsspital Winterthur



Bedürfnis nach digitalen Lernkanälen. Ein wesentlicher Vorteil ist die sichere Übungsumgebung, die gerade für sensible Bereiche wie die Pflege von Bedeutung ist.

Warum ist Ihre Institution besonders für dieses Projekt geeignet?

Die breite Fachexpertise des Kantonsspitals Winterthur ermöglicht die Entwicklung fachlich fundierter und vielfältiger Szenarien. Angesichts der steigenden Komplexität in der Patientenversorgung bereitet das VR-Training die Studierenden optimal auf den Pflegealltag vor und reduziert ihre Belastung während des Praktikums.

AUSBILDUNGSSTATION 365

Mit der Ausbildungsstation 365 startet das Stadtspital Zürich im September 2025 ein innovatives Pilotprojekt, bei dem Auszubildende ganzjährig eine eigene Bettenstation übernehmen – begleitet durch Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und eingebettet in den Klinikalltag.

Welches Ziel soll das Projekt erreichen und warum haben Sie es erarbeitet?

Ziel ist es, die Handlungskompetenz, Eigenverantwortung und Selbstführung von Auszubildenden gezielt zu fördern und gleichzeitig die Ausbildungsqualität nachhaltig zu stärken.

Als verantwortungsbewusstes Ausbildungsspital will das Stadtspital Zürich dem steigenden Pflegebedarf mit qualifiziertem Nachwuchs begegnen. Die Ausbildungsstation 365 schafft dafür ein praxisnahes Lernumfeld, in dem mehr Auszubildende gleichzeitig individuell und strukturiert begleitet werden können.

Die Ausbildungsstation 365 ermöglicht zusätzliche Ausbildungsplätze, fördert gezielt den Theorie-Praxis-Transfer sowie kommunikative und fachliche Kompetenzen – mit po-

sitiven Effekten auf die Ausbildungsqualität und die Zufriedenheit von Auszubildenden, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern sowie auch Patientinnen und Patienten.

Was macht das Projekt so innovativ und zukunftsweisend und wie wird es die Attraktivität des Pflegeberufs steigern?

Zum ersten Mal übernehmen Auszubildende in einem geschützten Setting eigenverantwortlich Aufgaben in der direkten Patientenversorgung. Peer-Learning, interprofessionelle Zusammenarbeit und strukturierte Reflexion schaffen eine moderne Lernkultur, welche die Entwicklung von vielfältigen Kompetenzen auf mehreren Ebenen ermöglicht.

Durch die gezielte Förderung von Selbstwirksamkeit, dank einem klaren Rollenverständnis und praxisnahen Lerngelegen-

Patrick Witschi
Leiter Departement
Fachpflege und Soziales
Stadtspital Zürich



heiten werden Motivation und berufliches Selbstbewusstsein gestärkt – zentrale Faktoren für die langfristige Bindung an den Pflegeberuf.

Warum ist Ihre Institution besonders für dieses Projekt geeignet?

Das Stadtspital Zürich bietet mit seiner langjährigen Erfahrung in der Pflegeausbildung, etablierten Bildungsstrukturen und dem klaren Engagement der Spitalleitung für innovative Ausbildungskonzepte ideale Voraussetzungen für dieses zukunftsgerichtete Projekt.

AUSBILDUNGSZONE – AUSBILDUNG IN ZONENARBEIT INTEGRIEREN

In der Ausbildungszone des Kinderspitals Zürich lernen Auszubildende nicht am Rande des Geschehens, sondern als sichtbarer, aktiver Teil des Pflorgeteams.

Welches Ziel soll das Projekt erreichen und warum haben Sie es erarbeitet?

Es ist das Ziel, pädiatrisches Fachwissen in allen Berufsgruppen langfristig zu sichern und Verantwortung bei komplexen, sich schnell ändernden Situationen von pädiatrischen Patientinnen und Patienten zu übernehmen und in der Begleitung der betroffenen Familie handlungsfähig zu sein. Hierfür benötigen Studierende der Pflege Strategien und Instrumente, um gemeinsam im Behandlungsteam die Herausforderungen aktiv und optimistisch zu bewältigen.

Das Konzept basiert auf dem Zonenansatz aus dem Lean Management und wurde gezielt weiterentwickelt, um auch als pädagogischer Lernraum zu dienen. Eine Ausbildungszone bildet einen klar abgegrenzten Verantwortungsbereich, in dem Studierende und bildungsverantwortliche Personen gemeinsam die Betreuung von pädiatri-

schen Patientinnen und Patienten und ihren Familien übernehmen.

Auszubildende wachsen in ihrer Rolle, fühlen sich als Teil des Teams und übernehmen Verantwortung. Bildungspersonen begleiten gezielter und mit mehr Vertrauen. Das Konzept entlastet damit gleichzeitig das Team, was ein seltener Doppelgewinn in der Ausbildung ist.

Was macht das Projekt so innovativ und zukunftsweisend und wie wird es die Attraktivität des Pflegeberufs steigern?

Die Ausbildungszone bringt das Lernen dorthin, wo Pflege passiert – ans Patientenbett, ins Team, mitten in den Alltag. Sie verknüpft Theorie und Praxis, stärkt Eigenverantwortung, Peer-Learning und Reflexion. Wissen wird nicht auf Vorrat gelernt, sondern direkt im Pflegealltag verankert.

Praxisorientiertes und situatives Lernen wird wichtiger denn je. Ausbildungszone bieten die Chance, dass Studierende und Lernende gemeinsam Verantwortung für ihre Patientinnen und Patienten übernehmen und miteinander Entscheidungen treffen.

Warum ist Ihre Institution besonders für dieses Projekt geeignet?

Um Familie und Kind im Zentrum zu leben, braucht es neue übergeordnete interprofessionelle Behandlungskonzepte und Teams. In der Ausbildungszone des Universitäts-Kinderspitals Zürich üben die Studierenden Pflege dies bereits während der Ausbildung für die berufliche Zukunft.

Monika Wieland
Leiterin Bildung
Direktion Pflege & MTB
Universitäts-Kinderspital
Zürich



24-STUNDEN-LERN- UND ARBEITSGEMEINSCHAFT (LAG)

Das Projekt erprobt eine rund um die Uhr verfügbare Ausbildungsstruktur für Pflegestudierende HF/FH am Universitätsspital Zürich (USZ) – fokussiert auf praxisnahes, interdisziplinäres Lernen und die Stärkung der Berufsbildenden.

Welches Ziel soll das Projekt erreichen und warum haben Sie es erarbeitet?

Ziel ist die Implementierung und Evaluation einer 24-Stunden-Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG) auf zwei Bettenstationen des USZ zur nachhaltigen Verbesserung der praktischen Pflegeausbildung. Die LAG soll den Theorie-Praxis-Transfer, die Selbstständigkeit der Studierenden sowie die Ausbildungsqualität insgesamt stärken. Dabei wird insbesondere die Rolle der Berufsbildenden gefördert und professionalisiert.

Die Pflegeinitiative und das Pflegefördergesetz betonen die Notwendigkeit innovativer Ausbildungsformen zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Auf dem bewährten LAG-Modell am USZ aufbauend, wollen wir mit der 24-Stunden-LAG eine zukunftsweisende Struktur entwickeln, die den Anforderungen eines dynamischen Spitalalltags gerecht wird und gleichzeitig die Qualität der Ausbildung auf der Tertiärstufe verbessert.

Wir erwarten, dass die Ausbildungsqualität steigt, die Studierenden eine stärkere Berufsidentität entwickeln, Auszubildende sowie Berufsbildende zufriedener sind und die vorhandenen Ressourcen effizienter genutzt werden – dank der kontinuierlichen und gut verankerten Ausbildungsbegleitung im Alltag. Zudem wird das Projekt zur Attraktivität des Pflegeberufs beitragen.

Was macht das Projekt so innovativ und zukunftsweisend und wie wird es die Attraktivität des Pflegeberufs steigern?

Die 24-Stunden-LAG verknüpft erstmals eine permanente Ausbildungspräsenz mit modernen didaktischen Konzepten wie dem «Cognitive Apprenticeship»-Modell. Sie schafft kontinuierliche Lerngelegenheiten in realen Pflegesettings, fördert interprofessionelles Arbeiten und integriert Soft Skills systematisch. Diese Struktur kann als Modell für andere Institutionen dienen.

Michaela Key
Leiterin Bildung
Direktion Pflege & MTTB
Universitätsspital Zürich



Klare Strukturen in der Ausbildung, kontinuierliche Unterstützung und die gezielte Förderung der Eigenverantwortung tragen dazu bei, dass der Pflegeberuf positiver wahrgenommen wird. Die 24-Stunden-LAG bietet eine qualitativ hochwertige Lernumgebung, die Berufsbildende und Studierende motiviert und zur langfristigen Bindung beiträgt.

Warum ist Ihre Institution besonders für dieses Projekt geeignet?

Das USZ verfügt über langjährige Erfahrung mit dem LAG-Konzept, eine hohe Expertise in der Pflegebildung und bietet eine enge Kooperation zwischen Praxis und Bildung. Die vorhandene Infrastruktur, die institutionelle Unterstützung sowie das eingespielte Team von Berufsbildenden sind die ideale Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts.

RESILIENZFÖRDERUNG

Michaela Key erläutert das Projekt des Universitätsspitals Zürich, das auf die nachhaltige Stärkung der psychischen Widerstandskraft von Pflegestudierenden HF durch ein strukturiertes Resilienzprogramm mit praxisnahen Modulen zur Stressbewältigung und Selbstwirksamkeit zielt.

Welches Ziel soll das Projekt erreichen und warum haben Sie es erarbeitet?

Ziel ist die Entwicklung, Implementierung und Evaluation eines umfassenden Resilienzprogramms, das Pflegestudierende HF während ihrer gesamten Ausbildungszeit begleitet. Dabei werden gezielte Techniken zur Stressbewältigung, Achtsamkeit und Burnout-Prophylaxe vermittelt, um die emotionale Stabilität und berufliche Handlungsfähigkeit zu festigen.

Pflegestudierende HF sind im klinischen Alltag oft hohen emotionalen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Auf Basis der Erkenntnisse eines erfolgreichen Programms für FaGe und MPA wird dieses Projekt gezielt für HF-Studierende adaptiert, um sie frühzeitig in ihrer Resilienz zu fördern und sie langfristig zu stärken.

Das Projekt soll die psychische Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Studierenden stärken, die spätere Fluktuation im Arbeitsleben verringern und eine bessere Bewältigung des Berufsalltags ermöglichen. Gleichzeitig wird durch die Schulung der Berufsbildenden eine nachhaltige Unterstützungsstruktur im klinischen Alltag geschaffen.

Was macht das Projekt so innovativ und zukunftsweisend und wie wird es die Attraktivität des Pflegeberufs steigern?

Das Resilienzprogramm ist modular aufgebaut, systematisch in den Ausbildungsalltag integriert und basiert auf wissenschaftlich fundierten Modellen wie dem ABC-Modell, der Salutogenese und Ansätzen der Achtsamkeit. Indem theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung verbun-

den und Berufsbildner aktiv einbezogen werden, entsteht ein ganzheitliches und anpassbares Ausbildungsformat.

Die gezielte Förderung von Resilienz vermittelt den Studierenden ein Gefühl von Sicherheit und Selbstwirksamkeit im Beruf. Die gestärkte psychische Gesundheit trägt zur Zufriedenheit und Identifikation mit dem Beruf bei. Dies erhöht langfristig die Attraktivität und die Verweildauer im Pflegeberuf.

Warum ist Ihre Institution besonders für dieses Projekt geeignet?

Das USZ verfügt über langjährige Erfahrung in der Pflegebildung und hat bereits erfolgreich resilienzfördernde Programme umgesetzt. Die Infrastruktur, das Fachwissen sowie das bestehende Ausbildungskonzept ermöglichen eine nahtlose und qualitativ hochwertige Umsetzung dieses Projekts.

WIE WEITER IN DER PFLEGE?

«Angesichts des Fachkräftemangels ist es zentral, Rahmenbedingungen sicherzustellen, die sich positiv auf die Berufsverweildauer von Pflegefachpersonen auswirken. Es ist wichtig, Handlungsspielräume für Pflegende zu eröffnen, beispielsweise durch Befähigung für technologiebasiertes Arbeiten und durch Entlastung von administrativen Aufgaben.»

Gabi Brenner

Direktorin Pflege und
Direktorin DPM a.i.
Universitätsspital Zürich



Welche Rolle spielen die Pflegefachpersonen aktuell und wie sieht die Zukunft aus?

Pflegefachpersonen sind zentrale Akteurinnen und Akteure in der Gesundheitsversorgung. Angesichts der demografischen Entwicklung wird ihr Beitrag in der Pflege in Zukunft noch relevanter. Es braucht technologische Innovationen, spezialisierte Ausbildungen und lebenslanges Lernen, um die Qualität und die Effizienz der Pflege sicherzustellen. Dank ihrer konstanten Nähe zu Patientinnen, Patienten und Angehörigen sowie ihrem aktiven Einbezug gewährleisten Pflegefachpersonen die Kontinuität der Versorgung.

Wie werden Digitalisierung und künstliche Intelligenz den Alltag in der Pflege verändern?

Es ist von entscheidender Bedeutung, Pflegefachpersonen dazu zu befähigen, technologische Möglichkeiten zu nutzen und kritisch zu hinterfragen. Digitales Fachwissen in verantwortlicher Weise in die Patientenversorgung einzubringen, ist für Pflegende essenziell. Digitalisierung kann im Bereich der Administration, Diagnostik, Dokumentation und Kommunikation entlasten. Applikationen auf der Basis von künstlicher Intelligenz werden Pflegende beispielsweise bei der Wundbehandlung unterstützen (Beurteilung, Diagnose, Therapie, Fotodokumentation etc.).

Welche Kompetenzen werden vermehrt gefragt sein?

Patientenzentrierte Kompetenzen und der aktive Einbezug von Patientinnen und Patienten in Versorgungs- und Entwicklungsprozesse werden zukünftig noch entscheidender. Dazu braucht es Offenheit gegenüber technologischen Innovationen – verbunden mit der Fähigkeit, Technolo-

gien kritisch zu hinterfragen, zum Beispiel unter ethischen und rechtlichen Aspekten. Kompetenzen im Umgang mit hochkomplexen Patientensituationen sind ebenfalls unverzichtbar.

Wie gehen Sie vor, um das USZ auf die Zukunft auszurichten?

Es ist vorrangig, Pflegefachpersonen in den Transformationsprozessen intensiv zu begleiten, zum Beispiel bei der Digitalisierung. Es geht vor allem um die Befähigung der Pflegefachpersonen, das technische Know-how verantwortungsvoll und effizient in die Patientenversorgung einzubringen. Innovative Bildungsprojekte sind Teil dieser Befähigung, beispielsweise «Resilienzförderung» oder die «24-Stunden-Lern- und Arbeitsgemeinschaft (LAG)» (s. Seite 4). Zukunftswichtig sind flexible Arbeitszeitmodelle, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebenssituationen gerecht zu werden.

Welche Flexibilisierungsmodelle gibt es im USZ und wie haben sich diese ausgewirkt?

Im Januar 2023 haben wir unterschiedliche interne Personalpool-Modelle eingeführt. Der «Pool Abteilungen Basic» bietet eine Einsatzgarantie und die Möglichkeit, Schichten und Einsatztage zu wählen. Je nach Bedarf findet der Einsatz auf einer definierten Anzahl von Abteilungen statt. Auch im «Pool Abteilungen Flex» gibt es eine Einsatzgarantie. Allerdings ist die Wahl der Schichten und Einsatztage eingeschränkt und es gibt einen Lohnzusatz. Zusätzlich haben wir einen «Pool Bereiche» eingeführt für die Anstellung im Stundenlohn ohne Einsatzgarantie. Diese Pool-Modelle ermöglichen eine selbstbestimmte, flexible Planung je nach

unterschiedlicher Lebenslage. Patientensicherheit und Behandlungsqualität sind gewährleistet, da die Pool-Mitarbeitenden auf den Abteilungen eingeführt werden.

Wie haben die neuen Modelle den Einsatz des temporären Pflegepersonals verändert?

Seit dem Start der internen Pools haben sich Abgänge reduziert. Personen aus dem Pool können oft für eine Festanstellung auf einer Abteilung gewonnen werden. Teilweise besteht die Gelegenheit einer doppelten Anstellung – fünfzig Prozent Pool-Anstellung und fünfzig Prozent Festanstellung. Das Poolmodell bewährt sich als Rekrutierungsmassnahme. Es bietet die Möglichkeit, sich auf den Abteilungen einen Einblick zu verschaffen. 2024 zeigte sich ein klarer Trend: Die Ausgaben für Temporärpersonal sanken um mehr als die Hälfte. Zudem ermöglicht der Personalpool, schwankenden Bettenkapazitäten flexibler zu begegnen.

Was Sie schon immer sagen wollten ...

In komplexen Patientensituationen braucht es hochkompetente, hervorragend qualifizierte Pflegende. Die Investition in die kontinuierliche Weiterentwicklung von Fachwissen wird immer bedeutender. Es ist wünschenswert, Patientinnen und Patienten zukünftig noch aktiver in die Mitgestaltung der Betreuung einzubeziehen und Innovationen konsequent an ihren Bedürfnissen auszurichten. Zudem ist es notwendig, eine sektorenübergreifende Versorgung zu realisieren, beispielsweise an den Schnittstellen von ambulanten Dienstleistungen und dem Langzeitpflegesektor.

PFLEGEZENTREN IM WANDEL

Die Pflegezentren spielen eine sehr wichtige Rolle in der Betreuung und Pflege der immer älter werdenden Bevölkerung und sind wichtige Partner im Netzwerk der integrierten Versorgung sowie attraktive Arbeitgeber.

Frau Pirovino-Zürcher, Sie leiten seit dem 1. Mai 2022 das Alterszentrum Frohmatt in Wädenswil. Was begeistert Sie an dieser Herausforderung?

Die vielseitigen Aufgaben als Vorsitzende der Geschäftsleitung begeistern mich täglich neu. Es sind die Menschen, die mich motivieren: Unsere Bewohnerinnen und Bewohner mit ihren Geschichten und Lebenserfahrungen sowie unsere engagierten Mitarbeitenden, die mit Herzblut und Fachkompetenz einen Ort der Würde, Geborgenheit und Lebensqualität schaffen. Ich muss mir an keinem Morgen die Frage nach der Sinnhaftigkeit stellen.

Die Stimmbevölkerung hat am 9. Februar 2025 der Verselbstständigung des Alterszentrums Frohmatt zugestimmt. Wie haben Sie diesen Prozess erlebt und welche Vorteile bietet das Modell?

Die Zustimmung der Stimmbevölkerung am 9. Februar 2025 zur Verselbstständigung war ein bedeutender Meilenstein. Die neue Organisationsform gibt uns mehr Handlungsspielraum, Entscheidungen lassen sich schneller treffen. Wir können flexibler und innovativ auf zukünftige Herausforderungen reagieren. Der Verwaltungsrat wird gezielt mit fachlich kompetenten Mitgliedern besetzt, um eine wirksame und qualifizierte Aufsicht sicherzustellen. Mit dieser Weiterentwicklung wollen wir einen Ort des Wohlfühlens für unsere Bewohnenden schaffen sowie weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin sein.

Sie sind stellvertretende Vorsitzende des Netzwerkes Zürcher Pflegezentren NZP-VZK. Was macht dieses Netzwerk aus?

Im Netzwerk pflegen wir einen vertrauensvollen Austausch und arbeiten gemeinsam an Themen wie Digitalisierung, Finanzierung der spezialisierten Pflege, Pflegeheim-

bettenplanung etc. Das Netzwerk verbindet überregional tätige Institutionen, fördert den Austausch «Best Practice» und tritt als starke Stimme in der gesundheitspolitischen Diskussion auf, um die Langzeitpflege im Kanton Zürich zu stärken. Wir bündeln Expertise, vertreten gemeinsame Interessen und entwickeln zusammen mit den Spitälern (VZK) neue Versorgungsansätze.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den verschiedenen anderen Institutionen des Gesundheitswesens? Welche Rolle werden die Pflegezentren in Zukunft spielen?

Die Zusammenarbeit mit Spitälern, Spitex-Organisationen, Ärzteschaft sowie weiteren Gesundheitseinrichtungen ist essenziell. Eine koordinierte, organisationsübergreifende Versorgung ist der Schlüssel zu mehr Effizienz und Qualität – gerade für Menschen mit chronischen Erkrankungen oder in komplexen Pflegesituationen. In dieser Versorgungslandschaft werden Pflegezentren künftig eine noch wichtigere Rolle als Kompetenzzentren für professionelle Langzeitpflege spielen.

Wie wird sich die Arbeit der Pflegezentren in den nächsten Jahren verändern? Welche Rolle spielen dabei die Digitalisierung und der Einsatz von künstlicher Intelligenz?

Die Arbeit in Pflegezentren wird anspruchsvoller. Digitalisierung, Prozessoptimierung und der gezielte Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) eröffnen grosse Chancen: administrative Entlastung, präzisere Planung, mehr Zeit für die Bewohnenden. Die Technik kann und soll den Menschen dienen – nicht umgekehrt. Entscheidend ist, dass wir neue Technologien mit fachlicher Kompetenz und menschlicher Nähe vereinen.

Monika Pirovino-Zürcher
Vorsitzende der
Geschäftsleitung
Alterszentrum Frohmatt
Wädenswil



Was macht aus Ihrer Sicht die Arbeit in Pflegezentren attraktiv?

Ich bin überzeugt: Pflegezentren sind attraktive Arbeitgeber. Unsere Teams arbeiten mit Sinn und Wirkung. Die Mitarbeitenden können Beziehungen aufbauen, sie arbeiten in einem vertrauten Umfeld. Wir bieten stabile Arbeitsbedingungen, hohe Fachkompetenz sowie Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – aber vor allem ein Arbeitsumfeld, in dem Werte wie Respekt, Lebensfreude, Empathie und Teamgeist gelebt werden.

Was Sie schon immer sagen wollten ...

Es ist ein Privileg, im Gesundheitswesen tätig zu sein. Besonders in der Langzeitpflege haben wir die sinnvolle Aufgabe, die Lebensqualität der Bewohnenden zu gestalten – das dürfen wir mit berechtigtem Stolz und selbstbewusst zeigen.

VERANSTALTUNG

VZK-TAGUNG GESUNDHEITSVERSORGUNG 2025

**Donnerstag, 6. November 2025
8.30 bis 14.00 Uhr
Careum Auditorium, Zürich**

Dieses Jahr dreht sich die Tagung um das Thema «Vom Fachkräftemangel zum Fachkräftebedarf dank künstlicher Intelligenz?». Der Anlass dauert den ganzen Vormittag und endet mit einem gemeinsamen Steh-lunch.

Mehr Informationen und Anmeldung:
www.vzk.ch/veranstaltung/vzk-tagung-gesundheitsversorgung-2025

ÜBER UNS

DER VERBAND ZÜRCHER KRANKENHÄUSER (VZK)

Der VZK ist der grösste Verband der Gesundheitsversorger im Kanton Zürich. Er vertritt 36 Institutionen, die rund 40 800 Mitarbeitende beschäftigen, 243 000 stationäre Patientinnen und Patienten behandeln und einen Umsatz von 6.1 Mrd. Franken pro Jahr erzielen. Zum Verband Zürcher Krankenhäuser (VZK) gehören akutsomatische

Kliniken, Rehabilitationskliniken, psychiatrische Kliniken, Spezialkliniken und Pflegezentren im Kanton Zürich. Der VZK vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Behörden, Versicherern und deren Verbänden, weiteren Interessensgruppen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentlichkeit und fördert den Erfahrungsaustausch der Mitglieder untereinander.

AUSGABE 1/2025

Redaktion: VZK
Illustration: Jonas Raeber
Grafik/Satz: Edith Roth
Druck: www.druckteam.ch
Auflage: 1500

KONTAKT

Verband Zürcher Krankenhäuser
Nordstrasse 15
8006 Zürich
044 943 16 66
info@vzk.ch
www.vzk.ch