

Zweijährige Grundbildung im Gesundheits- und Sozialbereich

Projektskizze für die Abklärung einer Attestausbildung G und S

1 Ausgangslage

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht zweijährige Grundbildungen. Im Zusammenhang mit der umfassenden Reform der Gesundheits- und Sozialberufe stellt sich die Frage, ob im Gesundheits- und Sozialwesen eigenständige Berufsprofile für eine zweijährige Grundbildung vorhanden sind und ob es aus arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Gründen sinnvoll ist, neben den bestehenden dreijährigen Lehren zusätzlich eine zweijährige berufliche Grundbildung anzubieten.

Die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit und die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales sind dieser Frage im Rahmen des Projektes „Fuoco“ nachgegangen. Nach dem nötigen Grundlagenstudium wurde diese Frage insbesondere in zwei Hearings mit Vertretungen der Trägerverbände der nationalen Dach-OdA's Gesundheit und Soziales und kantonalen und regionalen OdA's strukturiert diskutiert.

Es haben sich unterschiedliche Meinungen zum **Bedarf nach einer Attestausbildung** gezeigt:

- Der stationäre Akut- und Langzeitbereich sieht den Bedarf nach einer Attestausbildung mehrheitlich als gegeben an. Einige ExponentInnen erachten diese Ausbildung allerdings als unnötig, da die entsprechenden Qualifikationen auch im „Training on the job“ vermittelt werden könnten.
- Keine Einsatzmöglichkeiten für Personen mit einer Attestausbildung Gesundheits-Soziales haben die anwesenden VertreterInnen des sozial- und heilpädagogischen Bereichs bezeichnet. Die VertreterInnen der Spitex sahen kaum Einsatzmöglichkeiten.
- Offen bleibt die Sicht der Psychiatrie und des Arbeitsfeldes Kinderbetreuung, da sie in den Hearings nicht explizit vertreten war.

Bezüglich der **Zielgruppe** bestand Einigkeit, dass die Ausbildung sowohl für junge Leute (insbesondere Lernschwache) wie auch für Erwachsene (berufsbegleitende Angebote) offen sein muss. Menschen mit sprachlich-kulturellen Defiziten gelten nicht als Zielgruppe. Diesen Defiziten soll auf anderem Weg als über die Attestausbildung begegnet werden.

Zum **Einführungszeitpunkt** liegen geteilte Meinungen vor. Einige plädierten für Abwarten, andere argumentierten für rasches Handeln, um Versorgungslücken zu vermeiden und die Gefahr kantonalen Vorgriffe zu bannen.

Bezüglich der **arbeitsmarktlichen Situation** ist im Gesundheitsbereich unbestritten, dass die demografische Entwicklung zu einem steigenden Bedarf nach Pflege- und Betreuungsleistungen und die Bildungsreform NBS zu einer Neuordnung der Arbeitsorganisation in den Betrieben führen. Die Auswirkungen des unbestritten hohen Bedarfs nach beruflichem Nachwuchs auf den Bedarf nach einer Attestausbildung werden, wie bereits erwähnt, unterschiedlich

beurteilt, ebenso die Auswirkungen auf die Entwicklung der Lohnkosten. Offen ist die Entwicklung der Vorgaben der Behörden zur Strukturqualität und zur Finanzierung.

Für die arbeitsmarktliche Entwicklung in sozial- und heilpädagogischen Bereich sind neben den fachlichen Entwicklungen und der Prognosen zum Bedarf auch die Auswirkungen des NFA zu berücksichtigen.

In wenigen Jahren werden die Zahlen der Schulaustretenden markant abnehmen. Dies wird im **Ausbildungsmarkt** zu einer Konkurrenz um Lernende führen. Eine Attestausbildung kann eine weitere Tür in den GS-Bereich öffnen. Allerdings sind die Betriebe bereits heute mit Ausbildungsaufgaben stark belastet. Sie erwarten darum eine finanzielle und fachliche Unterstützung der zusätzlichen Ausbildungsleistungen auf Stufe Attest.

Aus **sozialpolitischer Sicht** soll der Gesundheits- und Sozialbereich offen sein. Sofern eine Attestausbildung eingeführt wird, müssen Vorleistungen angerechnet werden können.

Die Vorstände der beiden Dach-Oda's Gesundheit und Soziales haben gestützt auf diese Ergebnisse des Projekts „Fuoco“ das folgende weitere Vorgehen beschlossen:

- Die Option, im Frühjahr 2007 einen Antrag auf ein Vor-Ticket für eine Attestausbildung G und S einreichen zu können, soll offen gehalten werden.
- Die möglichen Konsequenzen eines Verzichts auf eine Attestausbildung oder einer verzögerten Einführung auf die Versorgungssicherheit und –qualität sollen im Rahmen eines von einer breit zusammengesetzten Spurguppe begleiteten Projekts sorgfältig geprüft werden.
- Die Ergebnisse dieser vertieften Analyse werden den Trägerverbänden der Dach-Oda und der kantonalen und interkantonalen Oda vermittelt.
- Die vertiefte Analyse bildet die Entscheidungsgrundlage über den Grundsatz und den Zeitpunkt der Einreichung eines Antrags auf ein Vor-Ticket für eine Attestausbildung Gesundheit und Soziales.

2 Auftrag

2.1 Auftragsverständnis

Das Ergebnis des Vertiefungsprojekts soll den Verantwortlichen der beiden Dach-Oda einen Entscheid über den Grundsatz und den Zeitpunkt der Einführung einer Attestausbildung G und S ermöglichen. Dabei sind insbesondere die Auswirkungen dieses Entscheides auf die Versorgungssicherheit (in ihren quantitativen und qualitativen Aspekten) aufzuzeigen.

Für eine Einschätzung dieser versorgungspolitischen Auswirkungen sind zahlreiche relevante, in der folgenden Ziffer detailliert aufgeführte Einflussfaktoren zu analysieren und die Ergebnisse in ihrem Gesamtbild zu interpretieren. Die Vertretungen des sozial- und heilpädagogischen Bereichs haben zwar in den Hearings des Vorprojekts „Fuoco“ keine und diejenigen der Spitex kaum Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeitende mit einer Attestausbildung geäußert. Da in den Hearings keine repräsentative Befragung vorgenommen werden konnte, sollen diese Bereiche trotzdem mit in die Untersuchung einbezogen werden. Die vertiefte Überprüfung ist ein Gebot der Sorgfalt und der Verantwortung gegenüber allen Betroffenen und Interessierten.

Dabei ist zu beachten, dass der Versorgungsbereich „Pflege und Betreuung“ mit Akutspitätern, Alters- und Pflegeheimen und der Spitex in praktisch allen Einflussfaktoren anderen Rahmenbedingungen unterliegt als der sozial- und heilpädagogische Bereich. Der Kinderbereich unterliegt auch eigenen Rahmenbedingungen. Die Analyse ist darum in vielen Punkten differenziert zu führen.

2.2 Erforderliche Abklärungen (Aufgabenliste)

2.2.1 Berufsbild

Im Rahmen des Projektes „Fuoco“ wurde ein erster Entwurf eines Berufsbildes formuliert. Dieses soll weiter entwickelt werden, um die Meinungsbildung zu unterstützen und um im Ergebnis den Anforderungen zu genügen, die für einen allfälligen Antrag auf ein Vorticket erfüllt sein müssen.

2.2.2 Kompetenzen

Für die Formulierung des Berufsbildes und für den Antrag auf ein Vorticket sind vertiefte Vorstellungen zu den beruflichen Kompetenzen der Attestausbildung nötig. Das nachgeführte Handbuch Verordnungen des BBT fordert neu, dass das Kompetenzprofil bereits im Antrag auf ein Vorticket formuliert sein muss. Dieses Kompetenzprofil muss praktisch denjenigen Kompetenzen entsprechen, welche anschliessend in der Bildungsverordnung verankert werden. Es bildet die Grundlage für die detaillierte Ausarbeitung des Bildungsplans in der Vorticketphase.

2.2.3 Versorgungspolitische Perspektiven

Untersuchung und Darstellung des Bedarfs nach Leistungen im Kerngeschäft „Pflege, Betreuung, Wohnen“ in den zugehörigen Versorgungsbereichen Akutspitäler, Alters- und Pflegeheime, Spitex und Psychiatrie. Eine vergleichbare Untersuchung ist für den Bereich „Betreuung und Wohnen“ im heil- und sozialpädagogischen Bereich sowie für das Arbeitsfeld Kinderbetreuung durchzuführen.

2.2.4 Arbeitsmarktliche Perspektiven

Zu untersuchen sind die aktuelle Personalstruktur in den erwähnten Versorgungsbereichen und die erwarteten Entwicklungen der Berufsbilder und des kompetenzorientierten Einsatzes in der Praxis („Skills-Mix“). Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind den versorgungspolitischen Perspektiven gegenüberzustellen und die möglichen Konsequenzen auf die Qualifikations- und Lohnstrukturen sind zu formulieren.

2.2.5 Zielgruppen

Die im Projekt „Fuoco“ grob skizzierten Zielgruppen sind in Abgrenzung zu den Zielgruppen der „benachbarten“ Ausbildungen genau zu umschreiben und es ist - soweit überhaupt möglich - eine quantitative Einschätzung vorzunehmen.

2.2.6 Ausbildungsmarkt

Unter diesem Titel ist eine Einschätzung des Rekrutierungspotentials für die Personalgruppen in den in Ziffer 2.2.3 genannten Versorgungsbereichen vorzunehmen, eine Quantifizierung wird allerdings nur für die Gruppe der SchulabgängerInnen möglich sein.

Ein wichtiges Element sind auch die betrieblichen Möglichkeiten für die praktische Ausbildung. Zu diesem Punkt werden vorwiegend qualitative Aussagen möglich sein.

2.2.7 Weiteres

Im Hinblick auf einen allfälligen Antrag auf ein Vorticket für die Attestausbildung müssen Vorstellungen zu den beiden folgenden Punkten erarbeitet werden:

- Struktur der Ausbildung (ÜK, Schultage)
- Qualifikationsverfahren

2.2.8 Fazit

In einer Gesamtsicht aller Faktoren werden die Konsequenzen eines allfälligen Verzichts auf eine Attestausbildung G und S oder in einem der beiden Versorgungsbereiche, einer allfälligen Verschiebung der Einführung dieser Ausbildung oder möglicher Alternativen aufgezeigt.

2.3 Zugänge / Methodisches

Für die oben erwähnten Themen bieten sich unterschiedliche Zugänge und Methoden an. Die Bearbeitungsvorschläge sind nachfolgend skizziert. Grundsätzlich gilt für alle Themenbereiche das Ziel, plausible und in der Steuergruppe gut verankerte Resultate zu erarbeiten.

2.3.1 **Berufsprofil**

Zusammenfassende Formulierung der Ergebnisse aus Ziffer 2.3.2 unten.

2.3.2 **Kompetenzen**

Bildgestaltung, insbesondere in Abgrenzung zu den dreijährigen EFZ-Ausbildungen (insbesondere FaGe und FaBe, alle Fachrichtungen) und den „benachbarten“ Attestausbildungen. Hilfreich sind auch die aktuellen Revisionsarbeiten zur Bildungsverordnung FaGe, die wiederum auf Evaluationsergebnisse und auf absehbare Entwicklungen (wie beispielsweise das Referenzmodell G&S, das Basler Projekt Skills-Mix, vergleichbare Grundlagen zum sozial- und heilpädagogischen Bereich sowie zum Bereich Kinderbetreuung) abstützen.

2.3.3 **Versorgungspolitische Perspektiven**

Zu diesem Thema liegen für alle Versorgungsbereiche zahlreiche Publikationen und Studien vor. Ergänzend dazu bzw. abgeleitet daraus bestehen insbesondere für den Gesundheitsbereich kantonale Versorgungsplanungen, für den sozial- und heilpädagogischen Bereich verfügt das BSV über aggregiertes Planungswissen. Aktuelle Prognosen dürften auch für den Kinderbereich greifbar sein.

Aus den vorliegenden Grundlagen ist eine Auswahl von Leitdokumenten zu treffen. Diese werden im Hinblick auf ihre Relevanz für die versorgungspolitischen Perspektiven analysiert. Aus der Analyse werden die „grossen Linien“ der versorgungspolitischen Perspektiven abgeleitet.

2.3.4 **Arbeitsmarktliche Perspektiven**

Die aktuelle Personalstruktur in den stationären Institutionen ist in den Statistiken des Bundes (Krankenhausstatistik, Statistik der sozialmedizinischen Institutionen) dokumentiert, allenfalls verfügt das BSV über detailliertes Datenmaterial zum stationären Sozialbereich. Für die Spitex und für das Arbeitsfeld Kinderbetreuung müssen vermutlich Hochrechnungen vorgenommen werden, für den ambulanten Bereich muss vermutlich auf Einschätzungen zurückgegriffen werden. Die erwarteten Entwicklungen der Berufsbilder und des kompetenzorientierten Einsatzes in der Praxis sind in den gleichen Quellen dokumentiert, die bereits unter Ziffer 2.3.2 analysiert werden. Die Einschätzung möglicher Konsequenzen auf die Qualifikations- und Lohnstrukturen ist nur in der Form von Szenarien möglich.

2.3.5 **Zielgruppen**

Eine verfeinerte Formulierung der Zielgruppen muss sich auf Diskussionen und Einschätzungen in der Steuergruppe stützen.

2.3.6 **Ausbildungsmarkt**

Das Rekrutierungspotential der Schulabgängerinnen und Schulabgänger kann aus Grundlagendaten der EDK, ev. auch des BBT, eingeschätzt werden. Das Rekrutierungspotential der anderen Zielgruppen für die Attestausbildung muss durch die Steuergruppe eingeschätzt werden. Die praktischen Ausbildungsmöglichkeiten der Betriebe sind nicht unbegrenzt. Darum muss auch ihre künftige Belastung mit den EFZ-Ausbildungen und den Ausbildungen auf Stufe HF und FH mit berücksichtigt werden. Hierzu sind nur qualitative Aussagen (Tendenzen) möglich. Entsprechend den Ergebnissen sind mögliche Fördermassnahmen aufzuzeigen.

2.3.7 **Weiteres**

Aussagen zu den hier zu bearbeitenden Themen müssen sich auf Grundsätze beschränken. Diese werden in der Steuergruppe anhand von Einschätzungen und Quer-

vergleichen mit anderen Attestausbildungen erarbeitet. Basis der Diskussionen und Überlegungen bildet der Leitfaden Attest des BBT.

2.4 Prozessuales und Zeithorizonte

Die Ergebnisse der Hearings zum Projekt „Fuoco“ haben gezeigt, dass die Meinungen zum Bedarf nach einer Attestausbildung auseinandergehen. Weniger Dissens war zur Frage des Berufsbildes festzustellen, wobei unklar bleibt, ob der vorgelegte Vorschlag tatsächlich „trifft“, ob er für eine Stellungnahme noch zu wenig scharf formuliert war oder ob die Grundsatzfrage „Attest Ja/Nein“ alle weiteren Diskussionen übersteuert hat.

In prozessualer Hinsicht verlangt dies, dass die Meinungs- und Entscheidsträger rechtzeitig und auf sachlicher Basis über die Ergebnisse der vertieften Abklärungen orientiert werden, dass die Möglichkeit angeboten wird, Fragen auf sachlicher Basis zu klären und dass vor dem Entscheid genügend Zeit zur Meinungsbildung eingeräumt wird.

Der Zeitbedarf für die technischen Abklärungen zu den Punkten 2.3.1 bis 2.3.7 lässt sich durch eine intensive Arbeitsweise begrenzen. Die stark divergierenden Haltungen, wie sie im Projekt „Fouco“ erkennbar waren, erfordern allerdings vertiefte und solid begründete Abklärungen und damit wiederum genügend Zeit. Genügend Zeit muss auch für den Prozess der Meinungsbildung und die sorgfältige sachliche Information der EntscheidsträgerInnen eingeräumt werden.

Das Anliegen, allenfalls bereits im Frühjahr 2007 über einen Antrag auf ein Vorticket für die Attestausbildung entscheiden zu können, kann nicht eingelöst werden, da für eine vertiefte Meinungsbildung keine Zeit verbleiben würde. Der Projektplan ist darum so angelegt, dass das Projekt Ende 2007 abgeschlossen wird. Dies erlaubt einen Entscheid der Vorstände der beiden Dach-OdA's Gesundheit und Soziales im Januar 2008. Der allfällige Antrag auf ein Vorticket kann im Frühjahr 2008 eingereicht werden, die ersten Ausbildungen würden somit im Jahr 2011 starten können.

3 Projektorganisation

3.1 Zusammensetzung

Organ	Aufgaben und Funktion im Projekt
Vorstände der Dach-OdA's Soziales und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragserteilung und Gesamtverantwortung • Nomination der Mitglieder der Steuergruppe • Information und Verankerung der Ergebnisse bei den Mitgliedern der Dach-OdA's Gesundheit und Soziales, den kantonalen und interkantonalen OdA's und den nationalen Behörden [insb. BBT, EDK (SBBK), GDK und SODK] • Grundsatzentscheid über die Einführung einer Attestausbildung Gesundheit-Soziales und deren Zeitpunkt
Steuergruppe Zusammensetzung gemäss Nominationsverfahren Vorstände	<ul style="list-style-type: none"> • Projektsteuerung, -Aufsicht und -Verantwortung in formaler, inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht • Inhaltliche Mitarbeit im Projekt, insbesondere bei der Formulierung des Kompetenzprofils und der Beurteilung des Datenergebnisses und der Einschätzungen • Genehmigung und Verabschiedung der Projektergebnisse zuhanden der Vorstände • Periodische Information und Verankerung der Ergebnisse in

	den Vorständen der beiden Dach-OdA's <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Vorstände der beiden Dach-OdA's bei der Informationsarbeit • Beizug von ExpertInnen nach Bedarf • Verantwortung für den Projektkredit
Projektleitung Ausschreibung und Wahl durch die Vorstände	<ul style="list-style-type: none"> • Operative Projektleitung / Projektmanagement • Erarbeiten konkreter Vorschläge für die Bearbeitung der Themen gemäss der Aufgabenliste oben • Erarbeitung von Diskussionsgrundlagen zu den Themen gemäss den vereinbarten Vorgehensvorschlägen • Zusammenfassung der Ergebnisse in einem Bericht • Erstellen der Grundlagen für die Informationsarbeit
Geschäftsstelle der OdASanté	Administrative Unterstützung (insbesondere bei der Organisation von Sitzungen und Hearings, Versänden und Vergleichbarem)

3.2 Anforderungsprofile Steuergruppe und Projektleitung

Steuergruppe	Zusammensetzung nach Versorgungsbereich, insgesamt 12 Personen	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Vertretungen des Akutbereichs (mindestens 1 d+f) • 3 Vertretungen Langzeit der OdA S und G (CURAVIVA) (d und f, 2 OdA G, 1 OdA S)¹ • 2 Vertretungen des sozialpädagogischen Bereichs • 2 Vertretungen des Kinderbereichs • Je eine/ein weitere/r Fachexpertin G und S nach Wahl • Gäste nach Bedarf
	Zusammensetzung nach Funktionen	In der Steuergruppe sind die folgenden Funktionen vertreten: <ul style="list-style-type: none"> • LeiterIn Dienstleistung (Pflegedienstleitung, Geschäftsleitung Spitex, Leitung Wohnen / Beschäftigung / Werkstätte, vergleichbare) • Berufsbildungsverantwortliche G und S • Leitung HRM G und S
	Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis der Entwicklungen in der Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsprozessen in der Praxis • Kenntnis der Herausforderungen und Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialwesen • Bereitschaft zur sachlichen Auseinandersetzung • Teamfähigkeit • Zeitliche Verfügbarkeit

¹ Spitex Schweiz hat auf Einsitznahme in die Steuergruppe verzichtet und ihre beiden Sitze dem Akutbereich und CURAVIVA zur Verfügung gestellt.

Projektleitung	Zusammensetzung	Vorzugsweise 2 Personen mit Schwerpunkt G bzw. Schwerpunkt S
	Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrung in Projektleitung und Projektmanagement • Gute Kenntnis des Gesundheits- und des Sozialbereichs • Gute Kenntnis der Bildungssystematik und des Bildungssystems • Gute Kenntnis der Berufsfelder im Bereich G UND S • Gute Kenntnis des Umfeldes der praktischen Ausbildung im Bereich G UND S

4 Termine

Die Themen gemäss der Aufgabenliste werden parallel bearbeitet. Die Terminplanung kann somit vereinfacht dargestellt werden. Schlusstermin ist Dezember 2007, so dass ein Antrag auf ein Vorticket im Frühjahr 2008 eingereicht werden kann.

November / Dezember 06	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsatzentscheid der Vorstände zur Projektskizze • Wahl der Steuergruppe • Wahl der Projektleitung
Februar 07	<ul style="list-style-type: none"> • Projektstart
Februar 07 bis August 07	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung der Themen gemäss der Aufgabenliste • Erstellen des Vorberichts zuhanden der Vorstände der beiden Dach-OdA's und des anschliessenden Anhörungsverfahrens
2. Hälfte August 07	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Meilenstein 1</i> Freigabe des Vorberichts durch die Vorstände der beiden Dach-OdA's zur Anhörung bei ihren Mitgliederverbänden und den kantonalen / interkantonalen OdA's
1. Hälfte September 07	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Meilenstein 2</i> Informationsveranstaltung und Eröffnung des Anhörungsverfahrens
Bis Mitte November 07	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Meilenstein 3</i> Einreichen der Stellungnahmen der Mitgliederverbände der beiden Dach-OdA's und der kantonalen / interkantonalen OdA's
Bis Mitte Dezember 07	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung der Stellungnahmen aus dem Anhörungsverfahren in der Steuergruppe und Verfassen des Schlussberichtes
Ende Dezember 07	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Meilenstein 4</i> Einreichen des Schlussberichtes

5 Aufwand- und Kostenschätzung

5.1 Aufwandschätzung

Der Aufwandschätzung liegen die folgenden Annahmen zugrunde:

- Monatliche Sitzungen der Steuergruppe im Zeitraum Januar bis August, Mitwirken der Steuergruppe bei der Informationsveranstaltung, 2 Sitzungen im Zeitraum November / Dezember 07, insgesamt rund 8 Sitzungen
- Aufwand der Projektleitung pro Sitzung
 - Vorbereitungsaufwand pro Sitzung 2 mal 3 Tage (G und S)
 - Aufwand für Sitzung und Nachbereitung 2 Tage (2 Personen)
- Informationsaufwand der Projektleitung (Vorstände Dach-OdA's und Informationsveranstaltung) rund 7 Tage
- Aufwand Projektleitung total rund 85 Tage
- Administrativer Aufwand der Geschäftsstelle der OdASanté total rund 18 Tage
- Sachaufwand: Sitzungsräume, Druckkosten, weiteres

5.2 Kostenschätzung

Die Kostenschätzung beruht auf den folgenden Annahmen:

- Grösse der Steuergruppe (ohne Projektleitung) 12 Personen, rund 8 Sitzungen.
- Entschädigung mit einem Taggeld von Fr. 100.—, die Reisespesen werden im Mittel auf Fr. 50.— eingeschätzt.
- Tagessatz der Projektleitung Fr. 1'200.—, Spesen rund Fr. 2'000.—, Mehrwertsteuer 7.6%
- Einschätzung des administrativen Aufwands der Geschäftsstelle OdASanté pauschal mit Fr. 10'000.—
- Einschätzung des Sachaufwandes pauschal mit Fr. 5'000.—
- Übersetzungskosten für die Anhörungsgrundlagen und den Schlussbericht Fr. 10'000.—.

Steuergruppe	15'000.—
Externe Projektleitung	110'000.—
Sachkosten	5'000.—
Administrativer Aufwand	10'000.—
Übersetzungsaufwand	10'000.—
Gesamtkosten	150'000.—

Gestützt auf die obige Aufwandschätzung ist mit einem Projektbudget von rund Fr. 150'000.— zu rechnen. Die Finanzierung ist wie folgt vorgesehen:

- Bundesbeitrag von 60 % Fr. 90'000.—
- Eigenleistung OdA Soziales Finanzbeitrag Fr. 30'000.—
- Eigenleistung OdA Santé
 - Administration Fr. 10'000.—
 - Finanzbeitrag Fr. 20'000.—
 - Beitrag OdA Santé Fr. 30'000.—
- Finanzierung total Fr. 150'000.—