

Einfache Anfrage Haag-St.Gallen vom 3. September 2015

## Potenzial von älteren Pflegenden noch ungenügend genützt

Schriftliche Antwort der Regierung vom 3. November 2015

Agnes Haag-St.Gallen stellt in ihrer Einfachen Anfrage vom 3. September 2015 die Frage, wie die Verweildauer von älteren Pflegefachpersonen durch den Kanton St.Gallen unterstützt werden kann.

Die Regierung beantwortet die einzelnen Fragen wie folgt:

1. Gemäss Literatur bleiben Pflegefachpersonen durchschnittlich rund 15 von möglichen 40 Jahren im Beruf. Gelingt es, die mittlere Berufsverweildauer um nur ein Jahr zu verlängern, kann der Nachwuchsbedarf um 5 bis 10 Prozent gesenkt werden. Neben allen Rekrutierungsbestrebungen kommt deshalb dem Erhalt der bereits ausgebildeten Pflegefachpersonen eine besondere Bedeutung zu.
2. Der Kanton St.Gallen beschäftigt sich innerhalb des Berichts «Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Arbeitskräftemobilisierung im Kanton St.Gallen» mit dieser Thematik. Gute Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende sind für die Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels auch im Sinn der Arbeitgebenden. Die Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens, wie auch der Kanton, beschäftigen sich deshalb mit der Skill- und Grademixthematik der Gesundheits- und Sozialberufe. Besonders bei den Skills sind die Erfahrungswerte der älteren Mitarbeitenden eine unverzichtbare betriebliche Ressource. Diese gilt es gezielt einzusetzen und zu nutzen.

Mit der Einführung des neuen Personalrechts auf Mitte 2012 trug der Kanton auch der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Bedeutung des Arbeitskräftepotenzials von älteren Mitarbeitenden Rechnung. Entsprechende Massnahmen sind beispielsweise die Flexibilisierung beim Rücktritt in den Ruhestand – die Arbeitsverhältnisse enden altersbedingt neu erst mit Erreichen des 65. Altersjahrs, können aber flexibler gestaltet werden. Es ist sowohl eine frühzeitige Pensionierung, mit entsprechend tieferen Altersleistungen, als auch eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus möglich. Zu erwähnen ist auch die Möglichkeit von Arbeitszeitmodellen wie das Langzeitkonto, das mit Blick auf eine gestaffelte Pensionierung eine zeitliche Reduktion der Arbeitsbelastung erlaubt und aufgrund des Schichtdienstes hauptsächlich von Pflegenden mit einem Teilzeitpensum genutzt werden kann. Die erfolgte Unterstellung der Mitarbeitenden in den Spital- und Psychiatrieverbunden unter das eidgenössische Arbeitsgesetz (SR 822.11) ist ebenfalls als Verbesserung der Rahmenbedingungen zu betrachten, welche die Attraktivität des Pflegeberufs auch für ältere Pflegende erhöht.

3. Für eine Verpflichtung der Institutionen, Massnahmen zur Erhaltung älterer Mitarbeitender umzusetzen, gibt es keine gesetzliche Grundlage. Die Institutionen stehen hinsichtlich des Fachkräftemangels vor grossen Herausforderungen, denen sie sich sehr bewusst sind. Aus diesem Grund ist es ihnen ein Anliegen, allen Mitarbeitenden Arbeitsgrundlagen zu schaffen, die sie motivieren, beruflich tätig zu bleiben.

4. Öffentliche wie private Spitäler haben mit Blick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel ein grosses Eigeninteresse, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine längere Berufsverweildauer unterstützen. Vorgaben sind deshalb aktuell nicht angezeigt, zumal diese auch nicht für alle Institutionen im gleichen Masse erlassen werden können.
5. Beweggründe für eine Reduktion des Arbeitspensums können von der Regierung weder individuell hinterfragt noch beeinflusst werden. Arbeitssituationen zu schaffen, bei der Mitarbeitende (wenn gewünscht) in einem vollen Arbeitspensum tätig sein können, obliegt den einzelnen Institutionen.