

Interpellation Haag-St.Gallen / Storchenegger-Jonschwil (53 Mitunterzeichnende)
vom 26. November 2007

Pflegenotstand im Langzeitpflegebereich

Schriftliche Antwort der Regierung vom 5. Februar 2008

Die Interpellantinnen weisen in ihrem Vorstoss auf die angespannte Personalsituation im Kranken- und Gesundheitsbereich hin. Sie führen aus, dass sich für die Pflege im Langzeitbereich kaum mehr diplomierte Fachkräfte finden liessen. Auch die freien Stellen des Pflegedienstes in den Akutspitälern und die Stellen der Berufe im medizinisch-technischen-therapeutischen (MTT) Bereich könnten nur noch mit Mühe besetzt werden. Verschärft würde diese Problematik durch die geänderte Bildungsstruktur der Lernenden. Der Ausbildungsbeginn werde ein Mal jährlich angeboten. Dadurch seien die Auszubildenden sehr unregelmässig auf den Abteilungen einsatzbereit. Um die Pflege weiterhin gemäss dem Leitbild Pflege des Gesundheitsdepartementes des Kantons St.Gallen (Januar 2007) ausführen zu können, wird die Regierung aufgefordert, die Gründe für die Personalengpässe abzuklären und falls angezeigt, entsprechende Massnahmen in die Wege zu leiten.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Personalsituation in der Pflegelandschaft ist und bleibt eine Herausforderung im Gesundheitswesen. Die demografischen und ökonomischen Veränderungen der Gesellschaft bedingen Anpassungen in den Leistungsanforderungen und -angeboten im Gesundheitswesen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden sind verschiedene Massnahmen im Kanton St.Gallen initiiert worden. Der zukünftige Ausbildungsbedarf der Lernenden wurde im Juli 2007 detailliert erhoben und wird erneut im Jahr 2010 überprüft. Der Aufwand für die Betreuung der Lernenden und ihren Beitrag zur Arbeitsleistung ist ebenfalls im 2007 erfasst worden und wird fortlaufend weiter erhoben. Arbeitsplätze für Pflegeexpertinnen und -experten wurden geschaffen, um die Pflegequalität in den Institutionen zu sichern und weiterzuentwickeln.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Gemeinden sind nach Art. 28 ff. des Sozialhilfegesetzes (abgekürzt SHG) für die Bereitstellung eines stationären Pflege- und Betreuungsangebots für betagte pflegebedürftige Menschen zuständig. Dazu gehört auch die personelle Gewährleistung der Pflege und der Pflegequalität. Neben den öffentlichen Pflegeheimen wird rund ein Drittel des aktuellen Pflegeheimangebots von Privaten betrieben. Die Gemeinden als Träger der öffentlichen Pflegeheime beteiligen sich wie die privaten Arbeitgebenden im Pflegesektor an den Bildungskosten ihrer Mitarbeitenden. Der Kanton engagiert sich im Ausbildungsbereich stark. Da die Gemeinden die Hauptverantwortung für die gewichtigen Bereiche der stationären Langzeitpflege sowie der Spitex tragen, sind sie in die Diskussion um den Ausbildungsbedarf im Bereich Pflege und Verweildauer im Pflegeberuf einzubeziehen.
2. Die beschränkte Beteiligung der obligatorischen Krankenversicherung an den Kosten der Langzeitpflege hat ohne Zweifel Auswirkungen auf die Situation der Pflege und des Pflegepersonals in Pflegeheimen. Durch die jüngsten Beschlüsse der Regierung zur Ergänzungsleistungspraxis kann vermieden werden, dass betagte Menschen in Pflegeheimen aufgrund ihrer Pflegebedürftigkeit von der Sozialhilfe abhängig werden. Die Gemeinden, die sowohl für die Pflegeheime wie auch die Sozialhilfe zuständig sind, werden damit fi-

nanziell entlastet. Des Weiteren hat der Kanton bereits bisher im Bereich der stationären Pflege und Betreuung von betagten Menschen im Rahmen der ihm vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben nach Art. 39 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung und Art. 28 ff. SHG den öffentlichen und privaten Trägerschaften von Pflegeheimen Hilfestellung in ihrer Aufgabenerfüllung geleistet. Dies betrifft insbesondere die Basisqualität des Angebots und damit auch die Pflegequalität sowie die Bedarfsplanung. Diese Unterstützung wird fortgesetzt und Anpassungen beispielsweise durch die KVG-Revision oder bei einem Mangel an Pflegepersonal in der Spitex und in Pflegeheimen werden geprüft.

3. In den letzten Jahren bestand kein Mangel an Pflegefachpersonen. Seit Anfangs 2007 wird jedoch ein Mangel deutlich spürbar. Eine Erhebung im November 2007 ergab 78 unbesetzte Stellen im Kanton, was drei Prozent der Gesamtstellen des diplomierten Pflegefachpersonals entspricht. Die Fluktuationsrate hat sich in einzelnen Institutionen leicht erhöht. Vor allem die Rekrutierung von Pflegefachkräften mit Zusatzausbildungen wird von den Institutionen als schwierig eingestuft. Über die krankheitsbedingten Ausfälle wird keine einheitliche Statistik erhoben, deshalb sind dazu keine objektiven Aussagen zu machen. Im Jahr 2008 wird erneut eine Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durchgeführt, um datengestützt zu eruieren, ob und wo Handlungsbedarf für mögliche Verbesserungsmaßnahmen in den einzelnen Institutionen besteht.

Die Gesundheitsinstitutionen stellen ihre Dienstleistungen mit einem Teil der Lernenden sicher. Die schweizweit erfolgten Veränderungen in der Berufsbildung der Pflege verlangen Anpassungen in den Institutionen, weil die Lernenden einen einmaligen Ausbildungsbeginn je Jahr haben und dementsprechend anders verteilt in der Praxis einsetzbar sind. Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachausbildung (HF) werden vorwiegend bei den Abgängerinnen und Abgängern der Ausbildung Fachangestellte Gesundheit (FaGe) rekrutiert. Die Betreuung der FaGe Lernenden erfordert personelle Ressourcen, weil neben der Kernaufgabe Pflege auch der Bildungsauftrag erfüllt werden muss. Dies führt zur Erhöhung der Arbeitsbelastung der Pflegefachpersonen. Zu diesem Thema erfolgte eine Messung (Messung von Leistung und Betreuungsaufwand bei Lernenden Pflege und Fachangestellten Gesundheit SAMS, 2007), die aufzeigt, wie viel Betreuungsaufwand die Lernenden (FaGe, DN II, HF) benötigen und welche Leistungen sie erbringen. Die Auszubildenden HF sind zu 50 Prozent in der Praxis eingesetzt. Im Vergleich dazu waren die früheren Auszubildenden DN II zu 66 Prozent in der Praxis tätig. Die Konsequenz aus diesem geringeren Anteil an Praxistätigkeit ist die Reduktion der Anzahl der Praktikumswochen. Dies bedeutet, dass weniger Zeit zum Erlernen der verschiedenen Kompetenzen zur Verfügung steht und die fachliche wie praktische Ausbildung verdichtet werden muss.

4. Der Aufgabenbereich der Pflegefachpersonen intensiviert sich laufend. Bedingt durch die verkürzten Aufenthalte der Patientinnen und Patienten wird in kürzerer Zeit mehr Leistung erbracht. Dies lässt die Dauerbelastung der Pflegefachpersonen ansteigen. Darin liegt einer der Gründe, warum die Anfragen von Pflegefachpersonen für Teilzeitarbeit zunehmen. Die Komplexität der Pflegesituationen wird auch zunehmend durch die Polymorbidität der Patientinnen und Patienten und die nötige Integration der Angehörigen in den Behandlungsverlauf vergrössert. Die Änderung im schweizerischen Bildungswesen hat zur Verunsicherung in Bezug auf die verschiedenen Berufsprofile (FaGe, HF, FH) geführt. Wenn weniger Nachwuchs im Kanton für die Ausbildung und Tätigkeit in der Pflege motiviert werden kann, wird sich die Personalsituation weiter verschärfen.
5. Die durchschnittliche Verweildauer von diplomierten Pflegefachpersonen liegt im Kanton bei 15 Jahren, was im Gesundheitswesen als gut bezeichnet wird. Um die Verweildauer weiterhin zu erhöhen, braucht es Konzepte in den Institutionen, die sich mit der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sowie speziell mit dem Einsatz von jüngeren und älteren Arbeitnehmenden auseinandersetzen. Es sind Lösungen aufzuzeigen und umzusetzen wie z.B. flexiblere Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmende (andere Schichtzeiten), ange-

passte Stellenpläne, Mentoring-Systeme und Unterstützung von Berufsanfängerinnen und -anfänger durch Pflegeexpertinnen und -experten.

6. Der einmalige Ausbildungsbeginn je Jahr wurde mit Blick auf die weiterführenden Ausbildungen festgelegt. Der einmalige Ausbildungsbeginn ermöglicht beispielsweise den FaGe unmittelbar nach ihrer Ausbildung in die Ausbildung der Höheren Fachschule einzutreten. Die Konsequenz ist, dass die Kontinuität der Anwesenheit von Lernenden in der Pflegepraxis nur bedingt gewährleistet werden kann. Die Institutionen sind gefordert, sich diesen neuen Realitäten anzupassen und entsprechend zuzulassen. Der einmalige Ausbildungsbeginn hat den positiven Effekt, dass die Klassen gut ausgelastet sind. In Kantonen mit zweimaligem Ausbildungsbeginn ist das nicht immer der Fall, die Kontinuität der Lernenden auf den Abteilungen ist daher nicht gewährleistet. Die Änderung auf zweimaligen Beginn der Ausbildung muss mit den betroffenen Institutionen diskutiert und differenziert angeschaut werden.