

Interpellation Sulzer-Wil vom 7. Juni 2021

Zukunft statt Abbau! Gute Pflege braucht Zeit und faire Arbeitsbedingungen: Was tut St.Gallen?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 7. September 2021

Dario Sulzer-Wil erkundigt sich in seiner Interpellation vom 7. Juni 2021 nach der Situation des Gesundheits- und Pflegepersonals im Allgemeinen und im Speziellen während der Covid-19-Epidemie sowie nach möglichen Massnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Pflegeberufe.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Der Kanton St.Gallen verfolgt die Situation des Gesundheits- und Pflegepersonals seit vielen Jahren regelmässig und engagiert sich in unterschiedlichen Projekten, die der Attraktivität der Arbeitsplätze dienen und dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegenwirken. Generell lässt sich festhalten, dass eine Pauschalisierung von schlechten Arbeitsbedingungen und zu hoher Arbeitsbelastung den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Gesundheitswesen nicht gerecht wird.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Aktuell haben die Akutspitäler ausreichend Pflegepersonal, ausser in den Spezialbereichen wie beispielsweise der Intensivpflege, Anästhesiepflege, Dialyse oder im Operationssaal. Die Psychiatrie rekrutiert die meisten Fachpersonen aus dem in den eigenen Betrieben ausgebildeten Nachwuchs. Hierzu ist ein gutes Marketing zielführend.

Insbesondere im Langzeitpflegebereich und bei der Spitex existiert seit längerer Zeit ein Mangel an Pflege- und Betreuungspersonal mit tertiärer Ausbildung. Aktuelle Entwicklungen, wie beispielsweise Spitalschliessungen, vermögen diese Situation allenfalls zu entschärfen.

Im Bereich der Alters- und Pflegeheime werden die Erfahrungen aus der zweiten Welle der Covid-19-Epidemie zeitnah mit einer Studie analysiert werden. Diese Erkenntnisse können auch Hinweise auf Korrekturbedarf bei den aktuellen kantonalen Vorgaben zum Personalschlüssel geben.

Die Regierung legt in ihrer Schwerpunktplanung 2021–2031 (28.21.01) einen Fokus auf die Förderung der Strukturentwicklung. Dies betrifft massgeblich auch den Arbeitsbereich des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungspersonals. Modelle der koordinierten bzw. integrierten Versorgung haben das Potenzial, dass sowohl die Lebensbedingungen von Patientinnen und Patienten oder Bewohnenden von Langzeiteinrichtungen als auch die Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht werden.

2. Der Kanton St.Gallen führt ein regelmässiges Monitoring, angelehnt an den nationalen Versorgungsbericht für Gesundheitsberufe, durch. Aktuelle Zahlen zum Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal werden im vierten Quartal 2021 erwartet. Eine Aufgliederung der Bildungsgänge nach Fachangestellten Gesundheit und diplomierten Pflegefachpersonen HF/FH ist nicht zielführend. Insgesamt zeigt sich ein grösserer Handlungsbedarf im Bereich

der Tertiärbildung. Aber auch die Sekundarstufe ist, besonders als Zubringer für die Tertiärstufe, sehr wichtig. Hier ist die Rekrutierung allerdings nicht problematisch.

Der Kanton St.Gallen hat die OdA GS (Organisation der Arbeitswelt für Gesundheits- und Sozialberufe SG/AR/AI/FL) mittels einer Leistungsvereinbarung mit der Förderung und Unterstützung der Berufsbildung im Gesundheits- und Sozialbereich beauftragt. Weiter führt die OdA ein umfassendes Berufsmarketing für Interessierte, Schulabgängerinnen und -abgänger sowie Quereinsteigende und engagiert sich in den Lehrbetrieben durch Beratungen bei spezifischen Fragestellungen in der Berufsbildung. Ebenfalls unterstützt der Kanton die Eingliederung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und prüft in einer Arbeitsgruppe die Möglichkeiten für einen Quereinstieg in die Pflege.

Seit Vollzugsbeginn der neuen Spitalfinanzierung gilt für Spitäler und Kliniken eine Ausbildungsverpflichtung für nicht universitäres Gesundheitspersonal. Diese Vorgaben konnten von den öffentlichen Spitälern seither eingehalten werden. Es können genügend junge Menschen für eine Ausbildung gewonnen werden. Aufgrund der Ambulantisierung wird geprüft, auch ausserhalb vom stationären Bereich Ausbildungsplätze HF/FH anzubieten. Im Langzeitpflegebereich besteht für Pflegeheime keine gesetzliche Ausbildungsverpflichtung. CURAVIVA St.Gallen hat als Branchenverband in Kooperation mit dem Amt für Soziales eine verbindliche Lösung erarbeitet, die ein Bonus-Malus-System vorsieht, also mit Anreizen arbeitet. Diese Verbandsregelung wurde im November 2019 eingeführt. Erste Auswertungen zur Wirksamkeit dieser Massnahme werden im Herbst 2021 erwartet. Der Spitexverband hat ein ähnliches brancheneigenes Verpflichtungskonzept.

3. Ja, solche Unterschiede gibt es. Jeder Bereich verfügt über andere Skills und Pflegeschwerpunkte, die erlernt werden müssen. Ausserdem wird der Fokus in den unterschiedlichen Bereichen anders gelegt. In der Langzeitpflege steht eher die Pflege und Betreuung an sich im Mittelpunkt. Im Akutbereich gibt es zusätzliche Verrichtungen (z.B. medizinaltechnische). Ausserdem muss zwischen dem stationären und dem ambulanten Bereich differenziert werden. Die Arbeitsprozesse sind unterschiedlich und auch die Art der Zusammenarbeit ist anders. Ambulante Dienstleistungen sind attraktiv, da keine Schichtdienste und oft auch keine Wochenenddienste zu leisten sind.
4. Derzeit läuft die Erarbeitung der sogenannten «Gestaltungsprinzipien der Alterspolitik», die das bestehende Altersleitbild im Kanton St.Gallen ablösen sollen. Im Gestaltungsfeld «Unterstützung, Betreuung und Pflege» sieht die Vernehmlassungsvorlage vom 15. Juni 2021 als Massnahme für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen allgemeinverbindliche Rahmenbedingungen durch die Schaffung eines Gesamt- oder Normalarbeitsvertrags für Pflege- und Betreuungspersonal vor. Die Vernehmlassungsfrist ist am 31. August 2021 abgelaufen und die Rückmeldungen werden zurzeit ausgewertet. Für eine abschliessende Stellungnahme der Regierung zur Fragestellung muss zuerst die Auswertung der Vernehmlassung abgewartet werden.
5. Die Definition eines Personalschlüssels für die Pflege in den Akutspitälern und Kliniken ist viel komplexer als jene für die Alters- und Pflegeheime, denn sie hängt stark von der Fachrichtung und dem Leistungsangebot der einzelnen Fachbereiche ab.

Die Akutspitäler arbeiten mit der Leistungserfassung Pflege (LEP) und sehen anhand der Zahlen die Arbeitsleistung und damit -belastung. Es wird täglich die subjektive Arbeitsbelastung im Team erhoben. Sowohl die Messung der Arbeitsleistung als auch die Arbeitsbelastung geben eine Grundlage für die Gestaltung des Stellenschlüssels. Im Akutspital gibt es unterschiedlich hohe Auslastungen, die eine Flexibilität vom Personal verlangen, um Arbeits-

spitzen abzudecken wie auch weniger arbeitsintensive Tage zu kompensieren. Ein verpflichtender Personalschlüssel würde die Kosten noch mehr in die Höhe treiben. Die Arbeitsbelastung während der Corona-Krise war nicht in jedem Bereich gleich hoch. Der Personalschlüssel ist derzeit sehr gut berechnet.

6. Wie in der Schwerpunktplanung 2021–2031 festgehalten, fördert die Regierung in Abstimmung mit den Gemeinden und den Arbeitgebenden der Privatwirtschaft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell und für alle Arbeitnehmenden im Kanton. Ein wichtiger Pfeiler ist dabei die Sicherstellung bedürfnisgerechter Kinderbetreuungsangebote sowie von Angeboten ausserschulischer Tagesbetreuung.

Es sind bereits viele Massnahmen umgesetzt. Hier nehmen die jeweiligen Spital- und Psychiatrieverbunde ihre Eigenverantwortung wahr. Beispiele bereits umgesetzter Massnahmen sind die Ermöglichung von Teilzeitarbeit, befristete reduzierte Teilzeitpensen nach Geburt eines Kindes, Kita-Angebote, Tagesstrukturen, Teilzeitpensen auch in Leitungsfunktionen, Homeoffice, Co-Leitungsmodelle, Karrieremöglichkeiten und die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse in der Dienstplanung.

7. Im Gestaltungsfeld «Unterstützung, Betreuung und Pflege» sieht die Vernehmlassungsvorlage vom 15. Juni 2021 als Massnahme für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen allgemeinverbindliche Rahmenbedingungen durch die Schaffung eines Gesamt- oder Normalarbeitsvertrags für Pflege- und Betreuungspersonal vor (siehe auch Ziff. 4).
8. Nein. Es wird bezweifelt, dass ein solcher Bonus eine nachhaltige bzw. «berufsbindende» Wirkung hat. Die Gemeinden können aber in ihrer Rolle als Betreiberinnen bzw. Arbeitgeberinnen oder als Auftraggeberinnen gegenüber privaten Anbietern über Boni bzw. Gratifikationen befinden.

Eine allgemeine «Corona-Prämie» für alle Mitarbeitenden oder ganze Berufsgruppen gab es in den Spitalverbunden nicht und wird es auch nicht geben. Spezielle Leistungen können auf Antrag der Vorgesetzten mit einer individuellen ausserordentlichen Leistungsprämie honoriert werden. Das gilt immer, auch ausserhalb der Pandemiezeit. Die einzelnen Spitalverbunde haben zudem individuelle Aktionen aufgrund der ausserordentlichen Situation und Leistung umgesetzt (z.B. Verpflegungsgutscheine).