

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 310/2009

Sitzung vom 9. Dezember 2009

1967. Anfrage (Pflegepersonalmangel und zu wenig Lernende und Studierende: Strategie des Regierungsrates)

Kantonsrätin Barbara Bussmann, Volketswil, Kantonsrat Markus Späth-Walter, Feuerthalen, und Kantonsrätin Susanna Rusca Speck, Zürich, haben am 28. September 2009 folgende Anfrage eingereicht:

Eine Studie des Gesundheitsobservatorium (Obsan) von Februar 2009 zeigt auf, dass bis 2020 zusätzlich 25 000 neue Stellen in den Gesundheitsberufen geschaffen werden müssen. Weiter müssen, wie die Studie der Stiftung Careum aufzeigt, 60 000 Stellen infolge Pensionierung zusätzlich besetzt werden.

Mit der Anzahl Pflegefachleute die heute ausgebildet werden, kann der Bedarf nicht einmal zu einem Drittel gedeckt werden. Denn statt mehr, werden zurzeit weniger Fachleute ausgebildet: 2003 haben im Kanton Zürich 715 Personen die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau resp. zum Pflegefachmann abgeschlossen. Demgegenüber haben 2008 lediglich 198 Personen ihre Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann begonnen. Damit werden 2011 517 weniger neu ausgebildete Pflegefachleute zur Verfügung stehen als vor der Einführung der neuen Ausbildungsgänge. Diese Zahlen zeigen, dass sofort und dringend Gegensteuer gegeben werden muss, wenn der sich abzeichnende Pflegenotstand verhindert werden soll. Mit Phantasie und Kreativität müssen Massnahmen gesucht und umgesetzt werden, mit denen zusätzliche Menschen für Gesundheitsberufe motiviert werden können.

Darum bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welches sind die Ursachen des besorgniserregenden Rückgangs in der Ausbildung von Pflegefachleuten zwischen 2003 und 2008?
2. Mit welchen kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen gedenkt der Regierungsrat der sich abzeichnenden Versorgungslücke im Pflegebereich zu begegnen?
3. Sieht der Regierungsrat eine Möglichkeit für eine existenzsichernde Entlohnung der Studierenden HF, mit dem Ziel, zusätzlichen Interessentinnen und Interessenten diese Ausbildung zu ermöglichen?

4. Die Pflegeberufe sind traditionell Frauenberufe. Leider ist es immer noch so, dass viele (für viel Geld ausgebildete) Pflegefachfrauen nach der Geburt ihres ersten Kindes aus dem Pflegeberuf aussteigen. Mit welchen Massnahmen kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegebereich verbessert werden?
5. Welche Massnahmen plant der Regierungsrat, um vermehrt auch Männer für eine Pflegeausbildung zu motivieren?
6. Was wurde und wird unternommen, um die Betriebe des Gesundheitswesens zu veranlassen, die Zahl der Ausbildungsplätze FaGe zu erhöhen?
7. Wie weit sind die Vorbereitungen für die Einführung einer zweijährigen Attestausbildung im Pflegebereich bis jetzt fortgeschritten? Ab wann kann mit einer solchen Ausbildung begonnen werden? Mit wie viel Attest-Ausbildungsplätzen kann im Kanton Zürich gerechnet werden?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Barbara Bussmann, Volketswil, Markus Späth-Walter, Feuerthalen, und Susanna Rusca Speck, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Gemäss dem weiterhin geltenden § 39 des Gesundheitsgesetzes vom 4. November 1962 – siehe dazu § 64 des Gesundheitsgesetzes vom 2. April 2007 (GesG, LS 810.1) – teilen sich der Kanton und die Gemeinden die stationäre Gesundheitsversorgung, wobei der Kanton für Errichtung und Betrieb überregionaler Krankenhäuser und psychiatrischer Kliniken zuständig ist, während die Gemeinden für Einrichtung und Betrieb von anderen Krankenhäusern, dazu zählen auch die Pflegeheime, und für die Spitex besorgt sein müssen. Die Beantwortung der vorliegenden Anfrage bezieht sich in erster Linie auf die kantonalen und staatsbeitragsberechtigten Akutspitäler und psychiatrischen Kliniken; für die Krankenheime, die Alters- und Pflegeheime sowie die Einrichtungen der Spitex, die in der Ausbildung des pflegerischen Nachwuchses ebenfalls einen Beitrag leisten, sind Anstrengungen grundsätzlich durch die Gemeinden zu treffen.

Zu Frage 1:

Mit der Überführung der Ausbildungen im Gesundheitswesen in die Bildungssystematik des Bundes veränderten sich sowohl die Voraussetzungen für den Beginn einer Pflegeausbildung als auch das Ausbildungsangebot. Während im altrechtlichen System lediglich das Alter (18 Jahre)

und ein bestandenes Aufnahmeverfahren Bedingung für den Ausbildungsbeginn waren, werden für eine Pflegeausbildung auf Stufe «Höhere Fachschule» (HF) neu eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II und das Bestehen einer Eignungsprüfung vorausgesetzt. Die Eintrittsbedingungen wurden somit deutlich anspruchsvoller.

Der Anteil der Maturandinnen und Maturanden in der altrechtlichen Ausbildung (DN II) betrug rund 7,5%, derjenige der Absolventinnen und Absolventen einer Diplom- bzw. Fachmittelschule rund 6,4%. Studierende in einer Pflegeausbildung hatten somit als Vorbildung mehrheitlich eine berufliche Grundbildung absolviert. Dies wird auch weiterhin so bleiben. Die berufliche Grundbildung zur Fachfrau bzw. zum Fachmann Gesundheit mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (FaGe EFZ) ist die einschlägige Vorbildung für die Gesundheitsberufe der Höheren Fachschule. In diesem Beruf wurden aber die ersten EFZ erst 2006 abgegeben. Es besteht also noch keine verlässliche Rekrutierungsbasis. Der Aufbau einer breiteren Rekrutierungsbasis wird durch die derzeit noch ungenügende Zahl an Ausbildungsplätzen für die Grundbildung FaGe erschwert.

Mit der Überführung der Ausbildungen im Gesundheitswesen in die Bildungssystematik des Bundes erweiterte sich aber auch das Ausbildungsangebot deutlich. Neben der Einführung der beruflichen Grundbildung FaGe und der Etablierung der Grundbildung Pflege auf der Stufe «Höhere Fachschule» (HF) wurden an der Zürcher Fachhochschule auch Bachelor- und Masterstudiengänge FH für die Pflege eingerichtet. Diese Vielfalt und die mangelnde Erfahrung mit den neuen Berufsbildern führten anfänglich zu einer Verunsicherung bezüglich der Einsatzmöglichkeiten, des Wertes und der Akzeptanz der neuen Bildungsgänge sowohl bei den Interessentinnen und Interessenten als auch bei den Betrieben; dies dürfte hauptsächlich für die derzeit ungenügende Rekrutierungssituation sein.

Zu Frage 2:

Dem drohenden Personalnotstand kann auf zwei Ebenen entgegengetreten werden:

1. Genügend Personal ausbilden

Grundsätzlich ist es vor allem eine Aufgabe der Betriebe, für den eigenen Nachwuchs besorgt zu sein; dies gilt insbesondere für die berufliche Grundbildung FaGe. Es ist unabdingbar, dass genügend Lehrstellen geschaffen werden, denn die FaGe gewinnen zum einen zunehmend an Bedeutung als eigenständige Berufsgruppe in der Gesundheitsversorgung, zum andern aber ist die FaGe-Ausbildung Zubringer für die Diplomberufe auf der Tertiärausbildungsstufe B (HF).

Bezüglich der Pflege HF prüft die Gesundheitsdirektion derzeit gemeinsam mit der Bildungsdirektion sämtliche Möglichkeiten des erleichterten Ausbildungseinstiegs: Ab dem 1. Januar 2010 werden beispielsweise Rekrutierung und Auswahl der Studierenden Pflege HF zentral durch die beiden Ausbildungszentren Careum Zürich und ZAG Winterthur übernommen. Gemeinsam mit der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich (OdA G ZH) und den Ausbildungszentren wird zudem geklärt, unter welchen Bedingungen die Betriebe selbst die Studierenden HF rekrutieren und für die gesamte Ausbildungsdauer anstellen können, um die Anstellungssituation für Interessentinnen und Interessenten zu vereinfachen und übersichtlicher zu machen. Ausserdem veranlassen die Bildungsdirektion und die Gesundheitsdirektion, dass auf das Schuljahr 2010/11 den Studierenden die Praktikumsentschädigung neu monatlich ausbezahlt wird statt wie bisher nur während der Praktika (bei allerdings gleichbleibendem Jahreslohn). Dies führt zu einer Verstärkung des Einkommens der Studierenden, was wiederum die Attraktivität dieses Ausbildungsganges erhöhen dürfte.

Bezüglich der Personalwerbung werden bereits heute grosse Anstrengungen unternommen; die Gesundheitsberufe sind in der Öffentlichkeit von allen Berufsgruppen zweifellos am bekanntesten. Die Werbeaktivitäten werden durch die Arbeitsgruppe «Nachwuchswerbung Gesundheitsberufe» (vormals «Arbeitsgruppe Koordinierte Personalwerbung») koordiniert und gemeinsam von der Bildungsdirektion und der Gesundheitsdirektion sowie den Betrieben finanziert. Geworben wird mit einem ganzen Fächer an Massnahmen, zu denen der kantonale Schnuppertag, die Internetplattform www.puls-berufe.ch, wiederkehrende Standaktionen an der Bildungsmesse im Frühjahr (Hautbahnhof Zürich) und an der Berufsmesse im Herbst (Messe Zürich) sowie periodische Werbekampagnen in den Printmedien, in Radio und Fernsehen sowie in den öffentlichen Verkehrsmitteln gehören.

Eine weitere Massnahme ist die Unterstützung ausserkantonaler Studierender: Vor allem den grenznahen Betrieben gelingt es, auch ausserkantonale Studierende zu rekrutieren. Diese arbeiten nach dem Studium weiterhin mehrheitlich im Kanton Zürich. Wie bisher gemäss einer Vereinbarung der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) Ost über die Zusammenarbeit und Finanzierung der Ausbildungen für Berufe im Gesundheitswesens bei den altrechtlichen Ausbildungen, ist auch künftig auf die Erhebung eines Schulgelds zu verzichten. Die Unterstützung dieser Zielgruppe hat jedoch durch Ausbildungsbeiträge der Arbeitgeber zu erfolgen und nicht durch einen Schulgeldverzicht bzw. durch eine Unterstützung durch den Kanton.

Im Rahmen des überwiesenen dringlichen Postulats KR-Nr. 57/2009 betreffend Schaffung von Lehrstellen für Fachangestellte Gesundheit (FaGe) wird der Regierungsrat bezüglich der Schaffung von Lehrstellen im Frühjahr 2010 detailliert darüber Bericht erstatten, ob und inwieweit Ausbildungsplätze vom Kanton zu finanzieren sind.

2. Das ausgebildete Personal so lange wie möglich in den Betrieben halten

Gelingt es, die Personalfluktuationsrate tief zu halten und die Berufsverweildauer zu steigern, muss entsprechend weniger Personal ausgebildet werden. Dadurch können auch die Selektions-, Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten gesenkt werden.

Die Gesundheitsdirektion wird die von ihr über die Leistungsaufträge gesteuerten Betriebe zum Erstellen eines Ausbildungskonzepts verpflichten; Grundlage dieses Konzeptes ist ein massgeschneiderter «Skill- und Grademix», der seinerseits in den einzelnen Arbeitseinheiten der Betriebe einen optimalen Einsatz des Personals garantiert und durch eine kompetenzgerechte Verteilung von Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt.

Ausserdem unterstützt die Gesundheitsdirektion die OdA G, den Verband Zürcher Krankenhäuser, die Curaviva und den Spitexverband dabei, für ihre Betriebe Musterkonzepte zu erstellen, die insbesondere Auskunft geben sollen,

- wie Arbeitsbelastung, Arbeitsverteilung sowie betriebliche Kultur der Wertschätzung und Anerkennung durch Mitarbeitende und Vorgesetzte optimiert werden können;
- wie über transparente und faire Personalentwicklungskonzepte die Mitarbeitenden bei der Karriereplanung unterstützt werden können;
- wie mit differenzierten Arbeitszeitmodellen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Arbeitspause erleichtert werden kann.

Zu Frage 3:

Die gegenwärtige Praktikumsentschädigung beruht auf einer Empfehlung der GDK. Der Wert der Arbeitsleistung der Studierenden wurde in Abstimmung zur Produktivität festgelegt, wie sie die LEP-Auswertungen (Leistungs-Erfassung in der Pflege) ergeben haben. Die Auswertungen zeigen in der Pflegeausbildung (Niveau DN II bzw. HF) folgendes Bild: für eine Studierende im ersten Ausbildungsjahr 20% der Produktivität einer diplomierten Fachperson, für eine Studierende im zweiten Ausbildungsjahr 50% und für eine Studierende im dritten Ausbildungsjahr 80%. Als Referenzlohn wurde der Lohn einer neu diplomierten Fachperson gewählt. Der Aufwand der Betriebe für die Ausbil-

dung der Studierenden wurde nicht berücksichtigt. Angesichts der angespannten Lage der Kantonsfinanzen ist es derzeit nicht möglich, die Praktikumsentschädigungen zu erhöhen.

Zu Frage 4:

Die Gesundheitsdirektion setzt verschiedene Anreize für die Anstellung von Wiedereinsteigerinnen: Betriebe, die Wiedereinsteigerinnen in einen nichtärztlichen Gesundheitsberuf einsetzen, erhalten die gesamten Kosten für die vorbereitenden Kurse zurückerstattet, sofern die angeworbenen Mitarbeiterinnen anschliessend mindestens in einem 50%-Pensum im Betrieb tätig sind. Bei tieferem Beschäftigungsgrad werden die Kurskosten anteilmässig erstattet. Für Pflegerinnen und Pfleger im Passerellen-Programm der FaSRK zum Diplomniveau I erhalten die Betriebe je Mitarbeiterin und Mitarbeiter Fr. 2970 pauschal.

Um die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu fördern, werden seit dem 1. Januar 2002 zudem Beiträge des Arbeitgebers (Betriebe) an Kinderkrippen von Fr. 35 pro Kind und Betreuungstag im Rahmen der Staatsbeitragsberechnung vom Kanton als beitragsberechtigter anerkannt.

Zu Frage 5:

In den vergangenen Jahren wurde mehrmals mit Werbemassnahmen gezielt versucht, die Zielgruppe «Männer» stärker für die Pflegeberufe zu gewinnen – allerdings mit geringem Erfolg. Aufgrund der angespannten Finanzlage scheint es sinnvoller, die knappen Mittel in Zielgruppen mit grösseren Erfolgchancen, wie Quer- und Wiedereinsteigerinnen, zu investieren.

Zu Frage 6:

Dazu wird im Frühjahr 2010 im Rahmen des erwähnten dringlichen Postulats KR-Nr. 57/2009 vertieft Bericht erstattet.

Zu Frage 7:

Die Einführung der zweijährigen Grundbildung mit Attest «Gesundheit/Soziales» wird spätestens auf das Schuljahr 2011/2012 eingeführt. Im Rahmen eines Projektes erarbeitet das Mittelschul- und Berufsbildungsamt der Bildungsdirektion gemeinsam mit der OdA G ZH die Grundlagen für die Einführung der zweijährigen Grundbildung mit Attest. Im Rahmen dieses Projektes wird auch festgelegt, welche spezifische Unterstützung der Lernenden und der Lehrbetriebe nötig ist. Der schulische Unterricht wird vom Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich übernommen.

Zurzeit stehen im Kanton Zürich rund 160 Ausbildungsplätze für Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten zur Verfügung. Da die zwei-jährige Grundbildung mit Attest diese altrechtliche Ausbildung ablösen wird, geht die Gesundheitsdirektion davon aus, dass die Betriebe auch weiterhin Ausbildungsplätze in diesem Umfang zur Verfügung stellen werden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Gesundheitsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi