

## Vorlage an den Landrat

**Bericht zum Postulat [2021/81](#): «Vereinbarung von Familie und Beruf: Bessere Anstellungsbedingungen für Pflegende der Gesundheitsbetriebe im Kanton Basel-Landschaft»**  
2021/81

vom 25. Oktober 2022

### 1. Text des Postulats

Am 11. Februar 2021 reichte Erika Eichenberger das Postulat 2021/81 «Vereinbarung von Familie und Beruf: Bessere Anstellungsbedingungen für Pflegende der Gesundheitsbetriebe im Kanton Basellandschaft» ein, welches vom Landrat am 4. November 2021 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

*«Der Bedarf an Pflegefachkräften wird auch in den nächsten Jahren stark zunehmen: «Unter Einbezug aller Pflegeberufe ist damit zu rechnen, dass die Zahl der erforderlichen Vollzeitstellen in den Alters- und Pflegeheimen in der Schweiz zwischen 2014 und 2030 von 46'928 auf 67'503 ansteigen wird.» (Obsanbericht Gesundheitspersonal in der Schweiz - Prognosen bis 2030 [www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2017/obsan\\_71\\_bericht\\_korr.pdf](http://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2017/obsan_71_bericht_korr.pdf)) Gemäss Einschätzung der Organisation der Arbeitswelt – Gesundheit beider Basel kann der Fachkräftebedarf beim Pflegepersonal insbesondere in der Langzeitpflege nicht gedeckt werden: «Regionale Gesundheitsbetriebe bestätigen vermehrt Rekrutierungsschwierigkeiten für die Besetzung offener Stellen bei Pflegefachpersonen. Am stärksten betroffen ist aktuell der Langzeitbereich. Es fehlen Strategien, um die Berufsverweildauer zu erhöhen oder Pflegefachpersonen in diese Versorgungsbereiche zurück zu holen. » Es fehle an Fachkräften, um beispielsweise zukunftsfähige und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle umsetzen zu können: Die Fachmänner und Fachfrauen Gesundheit (FaGe) zieht es vor allem Richtung weiterführende Berufsbildung, dem Pflegediplom HF (Höhere Fachschule). Offene Stellen FaGe konnten nicht besetzt werden. Dies hemmt auch die Umsetzung von neuen Arbeitsmodellen in den Pflegeteams. ([www.oda-gesundheit.ch/gesundheitsberufe/fachkraeftebedarf.html](http://www.oda-gesundheit.ch/gesundheitsberufe/fachkraeftebedarf.html))*

*Ich bitte die Regierung, Strategien aufzuzeigen, wie die Verweildauer von Pflegefachpersonen in den Gesundheitsbetrieben erhöht werden kann und wie Wiedereinsteigende gewonnen werden können. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu legen. Es soll aufgezeigt werden, wo Verbesserungsbedarf besteht, damit der Pflegeberuf sowohl für BerufseinsteigerInnen als auch für erfahrene Pflegefachkräfte mit und ohne Familienverpflichtung an Attraktivität gewinnt und was konkret zur Erreichung dieses Ziels (neu) unternommen wird. Es sollen dabei Aspekte wie fortschrittliche Arbeitszeitmodelle, begleiteter Berufseinstieg, ökonomische Anreize und bessere Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb geprüft werden, wie auch Finanzierungsmodelle für weiterbildungswillige Männer und Frauen, die eine Weiterbildung berufsbegleitend absolvieren möchten».*

## 2. Stellungnahme des Regierungsrats

### 2.1. Einleitung

Es zeichnet sich seit Jahren schweizweit ein wachsender Mangel an Pflegepersonal ab. Dieser hat sich mit der Belastung des Gesundheitssektors während der Covid-19-Pandemie beschleunigt. So steige derzeit die Zahl der offenen Stellen im Pflegebereich pro Monat um rund 300 Stellen an, wie der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) in seiner Medienmitteilung zum Internationalen Tag der Pflege am 12. Mai 2022 bekannt gemacht hat<sup>1</sup>.

Schätzungen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) zufolge wird der Bereich der Langzeitpflege zwischen 2014 und 2030 schweizweit mit einem Wachstum der erforderlichen Vollzeitstellen in den Alters- und Pflegeheimen (26%) am stärksten betroffen sein. Es folgen die Spitexbetriebe mit einem Mehrbedarf an Pflegepersonal von 19% und die Spitäler von 14%. Der Schwerpunkt der Nachfrage wird bei Pflege-Fachpersonal mit Tertiärabschluss (15 900 Pflegefachkräfte mit Abschlüssen an Fachhochschulen oder höheren Fachschulen), mit Sekundärstufe II (12 600 Pflegefachkräfte an Berufsschulen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis) vor Pflegekräften ohne Abschluss (8000 Fachkräfte) erwartet<sup>2</sup>.

Gemäss den Resultaten der nationalen «Längsschnittstudie» zum Berufseinstieg von diplomierten Pflegenden und Erkenntnissen aus einem kombinierten Datensatz zu diplomierten Pflegenden und Fachfrauen/Fachmännern investieren diplomierte Pflegefachpersonen in ersten Berufsjahren stark in ihre Karriereentwicklung mit relativ häufigen Stellen- und Funktionswechseln sowie Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen. Aussteiger sind mit ca. 5% noch wenig zahlreich, mit zunehmender Länge der Laufbahn wächst jedoch offenbar die Kluft zwischen den Belastungen und der mangelnden Anerkennung der erbrachten Leistungen und motiviert den Berufsausstieg<sup>3 4</sup>.

Als Folge des Pflegepersonal mangels werden Spitäler und Alter- und Pflegeheime (APH) ggfs. gezwungen, Abteilungen zu schliessen, oder geplante Neueröffnungen von zusätzlichen Abteilungen können evtl. nicht umgesetzt werden.

Die beschriebene Problematik wurde von der Öffentlichkeit im Rahmen der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» breitenwirksam diskutiert. Am 28. November 2021 wurde die Pflegeinitiative von Volk und Ständen mit einem Ja-Anteil von 61% angenommen.

Im Zusammenhang mit den Vorstössen:

- [Postulat 2020/333](#) von Miriam Locher: «Applaus ist nett, gerechte Löhne sind echte Wertschätzung»
- [Interpellation 2021/328](#) vom 16.08.2021, Tania Cucè: «Forderungen des Gesundheitspersonals am Tag der Pflege»
- [Interpellation 2022/73](#) vom 10.02.2022, Roman Brunner: «Verbesserungen für die Pflege sind dringend»

hat der Regierungsrat jüngst insbesondere zu den Teilaspekten der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Pflegepersonalproblematik Stellung genommen. Derzeit befindet sich ebenfalls das [Postulat 2020/619](#) «Applaus reicht nicht 2.0. Pflegeprojekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege» in Bearbeitung.

<sup>1</sup> <https://pflegeinitiative.ch/pflegeinitiative-bundesrat-praesentiert-paket-1/>, Medienmitteilung SBK zum Internationalen Tag der Pflege am 12. Mai 2022

<sup>2</sup> Obsanbericht 71 Gesundheitspersonal in der Schweiz - Prognosen bis 2030 (<https://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/2016-gesundheitspersonal-der-schweiz>)

<sup>3</sup> [https://www.bzpflege.ch/sites/authoring/SiteCollectionDocuments/das\\_bzpflege/2\\_Ambulantisierung%20in%20der%20Pflege\\_BzP\\_1\\_Christine%20Schmid.pdf](https://www.bzpflege.ch/sites/authoring/SiteCollectionDocuments/das_bzpflege/2_Ambulantisierung%20in%20der%20Pflege_BzP_1_Christine%20Schmid.pdf)

<sup>4</sup> <https://doi.org/10.21256/zhaw-3132>

## 2.2. Problemanalyse

Als Gründe für die wachsende Mangelversorgung an Pflegekräften in der Schweiz zeichnen sich für den Regierungsrat, u.a. aus den genannten Publikationen, folgende Hauptfaktoren ab:

- *Die demografische Altersentwicklung* zieht eine Zunahme des Bedarfs an Pflegeleistungen vor allem im Langzeitpflegebereich nach sich.
- *Das Bedürfnis der Bevölkerung und der politische Wille zur sog. Ambulantisierung* der medizinisch-pflegerischen Dienstleistung bedeutet, dass die Patientenversorgung vermehrt ambulant (Spitalambulanzen, Tageskliniken, Spitex) stattfinden soll. Diese Ambulantisierung zieht neue Behandlungsmöglichkeiten vor- bzw. nachstationär nach sich und eröffnet damit weitere Aufgabengebiete für die Pflegenden: zusätzlich zu fundierter Fach- und Beratungskompetenz müssen Fähigkeiten in prozesshaftem Planen zu integrierter Versorgung inklusive Kostenplanung, interprofessioneller Kommunikation und Beherrschen der digitalisierten Berufsplattformen erworben werden.
- Mit neuen z.T. sehr administrativen oder technischen Aufgaben verändert sich das *Berufsbild* des Pflegenden. Dies mag besonders für diejenigen, für die die Pflegekomponente als Motivation vorherrscht, als besonders herausfordernd oder aber eher «abschreckend» erlebt werden.
- Oftmals gelingt es den Institutionen nicht, den raschen, komplexen Entwicklungen ein entsprechend angepasstes Personalmanagementkonzept entgegenzusetzen. Dies kann dazu führen, dass in der *Organisation und dem Personaleinsatz* Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht klar definiert und effizient eingesetzt werden: Unsicherheit und Frustration beim Pflegepersonal wären die Folge.
- Die Pflegenden wünschen *angepasste Lohnverhältnisse* und einen ausbalancierten Arbeits- und Freizeitrythmus, der auch dem *Familienleben* gerecht wird<sup>5</sup>.
- Im Dreiländergebiet Schweiz – Frankreich – Deutschland mit einer breiten Auswahl an konkurrierenden staatlichen und privaten Institutionen besteht ein hoher Grad an *Personalmobilität*. Hier wird besonders deutlich, wie ein attraktives Paket seitens Arbeitgebenden von familiengerechter «Work-Life-Balance», Lohnangeboten, aber auch finanziell unterstützten Fort- und Weiterbildungsangeboten besonders für berufliche Wiedereinsteigende und Neueinsteigende vielfach über den Ort des beruflichen Einsatzes bestimmt<sup>6</sup>.
- Unschärfe in der gegenseitigen *Anerkennung von Berufsabschlüssen* können dazu führen, dass bisweilen Institutionen ausländisches Personal für Aufgaben einsetzen, für die es gemäss Schweizer Richtlinien nicht autorisiert ist (z.B. Anerkennung und Zuordnung der deutschen Altenpflegediplome zu Tertiärstufe I (bis 2013) - bzw. Sekundärstufe II ab 2014<sup>7 8</sup>).
- Angesichts des steigenden Bedarfs an Ausbildungskapazitäten für Pflegeberufe verstärken die Ausbildungsinstitutionen ihr Angebot an *Ausbildungsplätzen*. Dies zieht die Zunahme des Bedarfs an *Ausbildenden* nach sich.<sup>9</sup>
- Die neuen Anforderungen an die Pflgetätigkeit ziehen einen Anpassungsbedarf der *Ausbildungscurricula* nach sich.
- Der *Rekrutierungsprozess* von Pflegepersonal eröffnet im Rahmen der Digitalisierung und sozialen Medien zusätzliche Kommunikationsmöglichkeiten, mit denen Zielgruppen besser zu erreichen wären.

---

<sup>5</sup> Chamot. M.C.: `Gut ausgebildetes und treues Personal.`, Competence 2/2022: S.11

<sup>6</sup> [https://www.trisan.org/fileadmin/PDFs\\_Dokumente/2015-10-Studie-Fachkraeftemangel-im-Gesundheitswesen-am-Oberrhein\\_DE.pdf](https://www.trisan.org/fileadmin/PDFs_Dokumente/2015-10-Studie-Fachkraeftemangel-im-Gesundheitswesen-am-Oberrhein_DE.pdf)

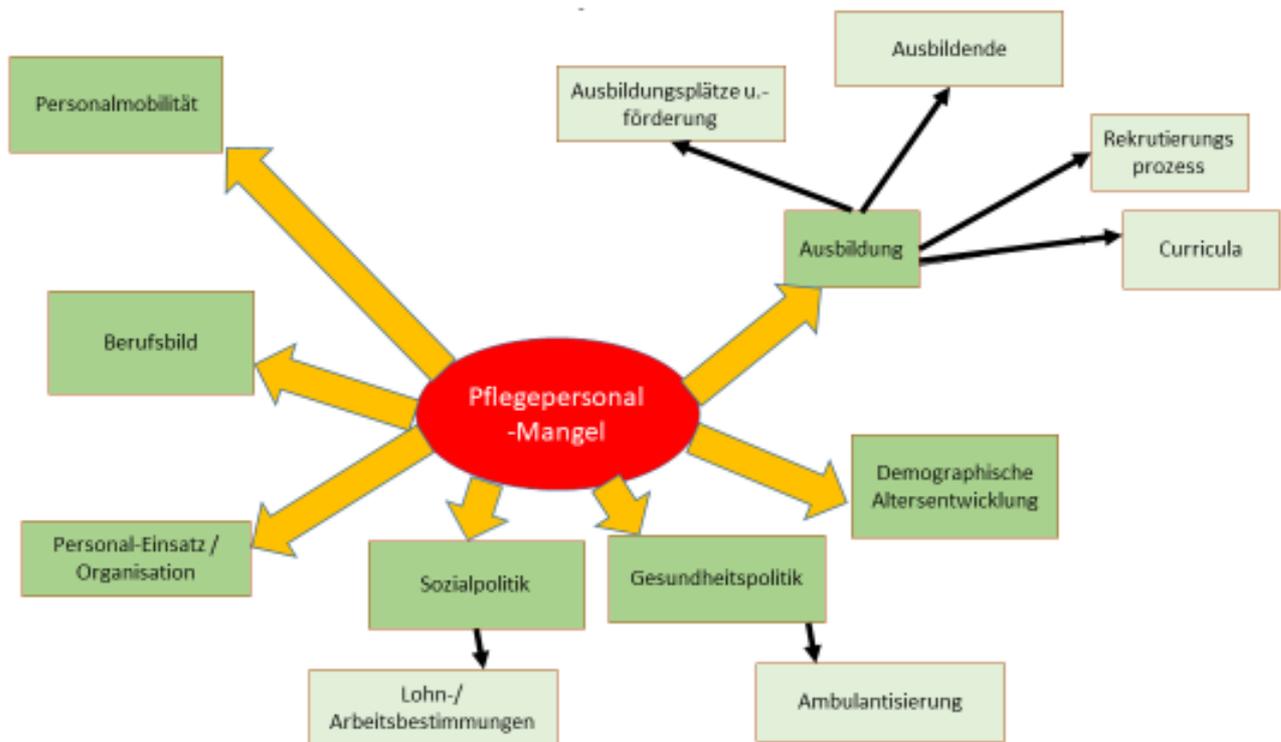
<sup>7</sup> [www.curaviva-bs.ch/files/AXSB9MA/erlangung\\_ch\\_abschluss\\_altenpfleger\\_innen\\_102019.pdf](http://www.curaviva-bs.ch/files/AXSB9MA/erlangung_ch_abschluss_altenpfleger_innen_102019.pdf)) erlangung\_ch\_abschluss\_altenpfleger\_innen\_102019.pdf

<sup>8</sup> [www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2021-08/bfs\\_aktuell\\_bildungsverlaeuft\\_pflegebereich\\_2021\\_05\\_korr\\_2.pdf](http://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2021-08/bfs_aktuell_bildungsverlaeuft_pflegebereich_2021_05_korr_2.pdf)

<sup>9</sup> R.Geisser Roth, Oda Gesundheit beider Basel Berufsbildung: Stellungnahme zu Postulat 2021/81, 05/2022.

In der folgenden Graphik werden die genannten Hauptkomponenten des aktuellen Pflegepersonal-mangels zusammenfassend dargestellt:

**Graphik 1: Hauptkomponenten des aktuellen Pflegepersonalmangels**



(Quelle: Medizinische Dienste der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion, 2022)

### 2.3. Ansätze auf Bundesebene

Um den Forderungen der «Pflegeinitiative» gerecht zu werden, schlägt der Bundesrat in einem ersten Schritt vor, die Ausbildungsoffensive im Pflegebereich möglichst rasch umzusetzen. Er hat dazu am 25. Mai 2022 eine entsprechende Botschaft verabschiedet<sup>10</sup>. Der Bundesrat zielt dabei primär auf eine Erhöhung der Ausbildungsplätze ab. Zudem werden Ausweitungen der Abrechnungsmodalitäten für erbrachte Pflegeleistungen angestrebt. In einer zweiten Umsetzungsphase soll das Augenmerk schwerpunktmässig auf den Arbeitsbedingungen liegen. Dazu gehören unter anderem anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung und die angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen. Voraussichtlich im Herbst 2022 werden Bundesrat und Parlament dazu erste Vorschläge diskutieren.

Die Kantone, Betriebe und Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) bzw. die Kostenträger und Leistungserbringer im Gesundheitswesen sind ihrerseits – im Rahmen ihrer Zuständigkeiten – gefordert, Massnahmen umzusetzen.

### 2.4. Ansätze seitens des Kantons

Mit dem Ziel, Bedarf und Möglichkeiten zur Umsetzung der Pflegeinitiative in den beiden Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt gemeinsam zu erörtern, haben im Verlauf des Jahres 2022 bereits mehrere «runde Tische» stattgefunden, an denen sich Vertreterinnen und Vertreter der Kantone aus den Bereichen Ausbildung und Gesundheit mit Vertreterinnen und Vertretern des SBK und der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit (ODA) ausgetauscht haben. Als nächster Schritt

<sup>10</sup> <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-89015.html>

ist die gemeinsame Einsetzung einer Projektorganisation vorgesehen, welche z.Hd. der Departments- bzw. Direktionsvorstehenden eine Standortbestimmung und Bedarfsanalyse zu den Bereichen «Ausbildung und Arbeitsbedingungen» vornimmt sowie Vorschläge und Kostenschätzungen zur Umsetzung erarbeitet.

Bereits in Umsetzung befinden sich im Kanton Basel-Landschaft die Förderung von Wiedereinstiegskursen auf Tertiärstufe ab Januar 2023 sowie die Regelungen zur Ausbildungsverpflichtung von Leistungserbringenden im stationären Langzeitpflegebereich (APH) möglichst ab 2023.

Zudem wird die Sicherheitsdirektion (SID) im Auftrag des Gesamtrats in einem umfassenden Projekt die Weiterentwicklung der familien- und schulergänzenden Betreuung sowie des Angebots an Tagesschulen im Kanton angehen. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD) und weiteren involvierten Stellen. Ziel des Projekts ist es, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, welche die Kosten der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung für Erziehungsberechtigte senken und den Zugang zu entsprechenden Angeboten verbessern. Nach Abschluss der Projektinitialisierungsphase (voraussichtlich 2024) wird der Regierungsrat über die allfällige Weiterverfolgung eines Lösungsvorschlags entscheiden

## **2.5. Ausführungen zu den einzelnen Anliegen des Postulats / Umsetzungsmöglichkeiten aus Sicht der Leistungserbringer**

In Anlehnung an die Beantwortung verschiedener parlamentarischer Vorstösse (siehe Kapitel 2.1 «Einleitung») sieht der Regierungsrat insbesondere die Leistungserbringenden in der Pflicht bei der Umsetzung von Anliegen aus dem Postulat. Im Sommer 2022 wurden deshalb beim Kantonsspital Baselland KSBL, dem Spitexverband Baselland und bei Curaviva Baselland<sup>11</sup> entsprechende Befragungen durchgeführt. Die Rückmeldungen sind im Folgenden zusammengefasst, die in diesem Abschnitt genannten Aspekte befinden sich in verschiedenen Institutionen bereits in Umsetzung:

1. *Verweildauer von Pflegefachpersonen in den Gesundheitsbetrieben erhöhen*
  - Absenken der Nurse-to-Patient-Ratio, d.h. eine diplomierte Pflegekraft ist für weniger Patientinnen und Patienten zuständig als bisher
  - Shared Governance: die Mitarbeitenden werden als Experten gehört und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen
  - Gemba walk methodik: das Führungsteam inklusive CEO begibt sich an den Ort, wo der Prozess stattfindet (hier: der Pflegeakt des Patienten bzw. der Patientin durch das Pflegepersonal), tauscht sich mit den Beteiligten aus und entwickelt gemeinsam angepasste Strategien
  - Springerpool: Schaffen eines internen Personal-Pools für kurzfristig auftretende Personalausfälle, bei dem die Springer-Mitarbeitenden selbst ihre Arbeitszeiten bestimmen
  - Einbezug der Mitarbeitenden in der Projektarbeit zu bestimmten Fragestellungen
  - Stärkung der Kapazitäten im Rahmen der Teamleitung und Förderung der Zusammenarbeit und gegenseitigen Hilfe.
  - Entlastung administrativer Aufgaben
  - Ausbau von Leistungen in Aktivierung und Betreuung
  - Aufstocken bei Freiwilligen/ Praktikantinnen und Praktikanten/ Zivildienstleistenden

---

<sup>11</sup> Verband der Trägerschaften, die mit einem Leistungsauftrag der Baselbieter Gemeinden Alterszentren, Pflegeheime und Pflegewohnungen betreiben (Curaviva BL)

2. *Gewinnen von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern*

Hier spielt insbesondere eine attraktive externe Unternehmens-Image-Kommunikation eine wichtige Rolle.

- Vonseiten des KSBL wird ein individuell gesteuerter, stufenweise progressiver Wiedereinstieg in eine gewünschte Funktion mit entsprechender Fort- und Weiterbildung bereits umgesetzt.
- U.a. Wieder- bzw. Quereinsteiger mit beruflicher Vorerfahrung, jedoch häufig familienbedingter Unterbrechung der Berufsausübung, stellen nach Ansicht der OdA ein wichtiges Ressourcenpotential dar. Hier sei jedoch eine Finanzierung zum Lebensunterhalt während der Ausbildung unerlässlich<sup>12</sup>.

3. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

- Über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Regelungen über den Mutterschafts- und Elternurlaubs, inklusive Situationen von Adoption/Aufnahme eines Kindes unter 6 Jahren
- Erziehungszulagen
- KITA-Angebote an den Standorten Liestal und Bruderholz. Auch Curaviva betont den Vorteil bei Betrieben, die eine Kita im Haus haben.
- Regelungen zur Befreiung bei notfallmässig auftretendem Betreuungsbedarf von Kindern/ Angehörigen
- soziale Beratung bei individuellen Problemsituationen der Pflegekraft

4. *Verbesserungsbedarf aufzeigen, damit der Pflegeberuf sowohl für Berufseinsteigerinnen als auch für erfahrene Pflegefachkräfte mit und ohne Familienverpflichtung an Attraktivität gewinnt und was konkret zur Erreichung dieses Ziels (neu) unternommen wird punkto:*

*a. fortschrittliche Arbeitszeitmodelle*

Dieser Aspekt wird insbesondere von den Sozialpartnern mit den jeweiligen Gesundheitsinstitutionen bearbeitet. Gemäss Anfrage bei den Leitungen des Spitex Verbands BL und des KSBL ergab sich folgender bereits in Umsetzung befindlicher Massnahmenkatalog<sup>13</sup>:

- Flexibilität für Teilzeitpensum und im allgemeinen Verzicht auf geteilte Dienste
- Anpassen der Arbeitszeit: Vermeiden von Stosszeiten im Berufsverkehr, ein fixer Wunschfreitag pro Woche, fristgerechte Bekanntgabe des Dienstplans, Jobsharing, Jahresarbeitszeiten, Homeoffice

*b. begleiteter Berufseinstieg,*

- Organisation von Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende
- Einsitznahme in Gremien der OdA Gesundheit beider Basel zur Förderung der Ausbildungskapazitäten (u.a. Berufsmarketing), Angebot für Weiterbildungen und der Förderung der Mitarbeitenden,
- strukturierter Berufseinstieg für Diplomierte Pflegekräfte HF/FH mit evtl. bestimmten Fortbildungen und Coachingtagen.

---

<sup>12</sup> R.Geisser Roth, OdA Gesundheit beider Basel Berufsbildung: 05/2022

<sup>13</sup> SpitexVerband Baselland: Eglin.S/Roth.U: Stellungnahme zur Anfrage mit dem Postulat 2021/81 zum Thema: Bessere Arbeitsbedingungen für Pflegenden der Gesundheitsbetriebe. 09.August 2022

*c. ökonomische Anreize*

Übereinstimmend drücken die befragten Institutionen die Notwendigkeit der Verbesserung der Anstellungsbedingungen für Pflegepersonal und von Lohnanpassungen/-nebenleistungen in Vergleichbarkeit mit anderen Gesundheitsbereichen aus<sup>14 15</sup>. Die interinstitutionelle intrakantonale Gleichheit der Lohnskalen gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV)-Pflicht wird genannt<sup>16</sup>, die mit einer Steigerung der allgemeinen Anerkennung der Pflegenden in den Betrieben sowie auf gesellschaftlicher Ebene einherginge.

*d. bessere Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb*

Fort- und Weiterbildungen, in Ergänzung zu den Personalevaluierungen und individuellen Entwicklungsplänen sind bei allen befragten Institutionen ein fester Bestandteil der beruflichen Entwicklung.

*e. Finanzierungsmodelle für berufsbegleitend weiterbildungswillige Männer und Frauen*

Ein Modell der Teilzeitausbildung könnte sich entwickeln, das sicherstellt, dass die Pflegeperson einerseits im Arbeitsprozess bleibt, andererseits Arbeitgeber und Kanton einen Teil der finanziellen Unterstützung übernehmen. Hier bliebe eine Verpflichtung relevant, nach Abschluss der Ausbildung noch eine gewisse Mindestzeit im Betrieb zu verbleiben.

Folgende zusätzliche Massnahmen werden von den befragten Institutionen vorgeschlagen:

- Im Sinne wirtschaftlicher Attraktivität und grösserer beruflicher Unabhängigkeit wäre die direkte Abrechnung der erbrachten Pflegeleistungen ein weiterer Ansatzpunkt, die Attraktivität der pflegerischen Berufsausübung zu erhöhen. Modelle nicht nur im selbständigen, sondern auch im stationären Bereich wären zu erwägen.
- Zur Gewinnung von Wieder- bzw. Quereinsteigenden mit beruflicher Vorerfahrung, jedoch häufig familienbedingter Unterbrechung der Berufsausübung, ist nach Ansicht der OdA eine Finanzierung zum Lebensunterhalt während der Ausbildung unerlässlich (siehe oben).

## **2.6. Fazit**

Gemäss geplantem Vorgehen des Bundes bei der Umsetzung der Pflegeinitiative sollen in einer ersten Aktionsphase vor allem auf die Ausbildungsorganisation und -inhalte zentrierte Massnahmen ergriffen werden. Auf kantonaler Ebene sind die ODA Gesundheit und der SBK beider Basel wichtige Partner. Auszubildende Betriebe spielen mit einem gesteigerten Ausbildungspotential eine weitere entscheidende Rolle in der Umsetzung der angestrebten Steigerung des Ausbildungsoutputs von Pflegefachkräften.

Wenn auch schwerpunktmässig erst in einer Folgephase angestrebt, wird eine Verbesserung der Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags der Pflegefachkräfte vom Bund als zweiter wesentlicher Aktionsstrang festgehalten. Bereits heute ist jedoch festzustellen, dass Institutionen mit einseitigen, übervorteilenden Einzelmassnahmen den gesamten Arbeitsmarkt ins Wanken bringen können und die ungleiche Verteilung der Pflegekräfte zusätzlich zu verstärken drohen. Es handelt sich um einen Umdenkprozess, der primär die Gesundheitsbetriebe und Sozialpartner (Arbeitgeber-

<sup>14</sup> R.Geisser Roth, OdA Gesundheit beider Basel Berufsbildung: 05/2022

<sup>15</sup> Curaviva Baselland, Meyer A.: Antwortschreiben Postulatsanfrage 2021/18.23.08.2022

<sup>16</sup> Chamot. M.C.: `Gut ausgebildetes und treues Personal.` Competence 2/2022: S.11

und Arbeitnehmerverbände) bzw. der Kostenträger und Leistungserbringer im kantonalen Gesundheitswesen betrifft. Für den Kanton Basel-Landschaft ist ein koordiniertes Vorgehen im gemeinsamen Gesundheitsraum unerlässlich.

In seinem Verständnis als kantonaler Moderator von neu zu regelnden Prozessen im gesundheitlichen Personal- und Systemmanagement beteiligt sich das Amt für Gesundheit an Gesprächsplattformen mit Facharbeitsgruppen und an einem Vorprojekt, welches ab Herbst 2022 einerseits Vorschläge für kurzfristig zu realisierende Massnahmen sowie einen Vorschlag betr. eines «Grossprojekts» zur Umsetzung ab 2023 enthalten soll. Die obgenannten «Umsetzungsmöglichkeiten» sollen Bestandteile der Projekte sein.

### **3. Antrag**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2021/81 «Vereinbarung von Familie und Beruf: Bessere Anstellungsbedingungen für Pflegendе der Gesundheitsbetriebe im Kanton Basel-Landschaft» abzuschreiben.

Liestal, 25. Oktober 2022

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Kathrin Schweizer

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich