

## Vorlage an den Landrat

### Beantwortung der Interpellation [2021/46](#) von Erika Eichenberger: «Attraktivitätssteigerung Intensivpflegeberuf» 2021/46

vom 16. März 2021

#### 1. Text der Interpellation

Am 28. Januar 2021 reichte Erika Eichenberger die Interpellation [2021/46](#) «Attraktivitätssteigerung Intensivpflegeberuf» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Während der Coronapandemie zeigt sich, wie wichtig es für das Gesundheitswesen ist, auf genügend gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte im Pflege- und speziell im Intensivbereich zurückgreifen zu können. Bei einem ausgelasteten Intensivbereich kommt das Personal ans Limit. Es drohen Abgänge und damit verbunden der Verlust von hochspezialisiertem Knowhow. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob das Kantonsspital in der Vergangenheit genügend unternommen hat und aktuell genügend unternimmt, um gutes Personal zu halten oder zurück zu gewinnen. In diesem Zusammen bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:*

- 1. Wie wird der besondere Einsatz während der Coronapandemie aktuell entschädigt?*
- 2. Gibt es Poollösungen, um bei hohem Personalbedarf auf eine Reserve von erfahrenen SpringerInnen zurückgreifen zu können oder ist eine solche angedacht?*
- 3. Aktuell werden BerufsaussteigerInnen wieder zurückgeholt. Werden WiedereinsteigerInnen gemäss ihrer Funktion bezahlt oder müssen sie auf tieferer Lohnstufe einsteigen? Werden Familienarbeit oder andere berufliche Tätigkeiten für die Einreihung in eine höhere Erfahrungsstufe berücksichtigt?*
- 4. Können WiedereinsteigerInnen mit attraktiven Angeboten rechnen, wie etwa bezahlte Weiterbildungen und deren zeitliche Entlastung, Teilzeiteinstieg, fixe Einsatzpläne?*
- 5. Aktuell ist es am Kantonsspital wieder möglich, mit kleinen Teilzeitpensen zu arbeiten. Wird diese Möglichkeit beibehalten?*
- 6. Welche attraktiven Angebote werden weiterbildungswilligen Fachkräften gemacht, um sich berufsbegleitend weiterzubilden, z.B. zur Fachexpertin Intensivpflege?*
- 7. Gibt es Arbeitsmodelle, die es Pflegenden mit Kleinkindern vorübergehend ermöglichen, gar nicht erst aus der Intensivpflege auszusteigen und so fachlich am Ball zu bleiben. (z.B. 100% Stellen mit kleinen Pensen ergänzt als Puffer an fixen Tagen)*

## 2. Beantwortung der Fragen

### 1. *Wie wird der besondere Einsatz während der Coronapandemie aktuell entschädigt?*

In der ersten Welle wurde an Mitarbeitende mit spezifischen COVID-Arbeitseinsätzen (Anästhesie, Intensivpflegestation (IPS), Stationspflege, teils auch Administrativpersonal) eine Einmalprämie in der Höhe von CHF 250.- (für Einsätze bis 2 Wochen) oder CHF 500.- (für Einsätze von mehr als 2 Wochen) ausbezahlt. Total wurden rund CHF 450'000.- für 1'250 Prämien aufgewendet. Aufgrund des ausserordentlich grossen Einsatzes im Rahmen der zweiten Welle wurde allen Mitarbeitenden der IPS & Anästhesie drei zusätzliche Ferientage zugesprochen. Zusätzlich hat das KSBL entschieden, per Januar 2021 die Löhne der auf der Intensivstation arbeitenden «Expertinnen und Experten Intensivpflege NDS HF» zu erhöhen (zusätzlich CHF 300 pro Monat als Arbeitsmarktzulage).

### 2. *Gibt es Poollösungen, um bei hohem Personalbedarf auf eine Reserve von erfahren SpringerInnen zurückgreifen zu können oder ist eine solche angedacht?*

Ein solcher übergreifender Pool existiert nicht. Gleichwohl unterstützen sich die einzelnen Einheiten im Bedarfsfall mit Personal (Ausgleich von Unter- und Überlastung). Zudem arbeitet das KSBL mit einem Temporär-Vermittler zusammen, so dass hoch qualifiziertes Pflegepersonal bei Bedarf für befristete Einsätze (Tage oder Wochen) gebucht werden kann. Zur Bewältigung der COVID-Wellen hat das KSBL zudem Anästhesie- und Stationspflegepersonal für Einsätze auf der Intensivstation / Beatmungszentrum geschult. Sie erhalten für diese Einsätze eine Zulage pro Einsatztag.

### 3. *Aktuell werden BerufsaussteigerInnen wieder zurückgeholt. Werden WiedereinsteigerInnen gemäss ihrer Funktion bezahlt oder müssen sie auf tieferer Lohnstufe einsteigen? Werden Familienarbeit oder andere berufliche Tätigkeiten für die Einreihung in eine höhere Erfahrungsstufe berücksichtigt?*

Pflegeberufs-Wiedereinsteigerinnen, unabhängig vom Pflorgetitel, welche über 10 Jahre nicht mehr auf der IPS gearbeitet haben und in diesem Bereich eingestellt werden, werden beim Wiedereinstieg als Dipl. Nachdiplomkurs Überwachungspflege entlohnt. Die weitere Lohnentwicklung orientiert sich danach an der Entwicklung des durch Berufspraxis und interne Fortbildungen wiedererlangten Expertisen-Niveaus.

### 4. *Können WiedereinsteigerInnen mit attraktiven Angeboten rechnen, wie etwa bezahlte Weiterbildungen und deren zeitliche Entlastung, Teilzeiteinstieg, fixe Einsatzpläne?*

Wiedereinsteigerinnen erhalten bezahlte Fortbildungen bis zu 5 Tage pro Jahr. Nach erfolgreichem Wiedereinstieg (individuelle Beurteilung) können die Mitarbeitenden bezahlte Weiterbildungen gemäss Weiterbildungskonzept des KSBL in Anspruch nehmen.

Das KSBL sieht die Teilzeitpensen als ein Schlüssel zur Entschärfung des bestehenden Personalmangels in den Pflegeberufen. Wenn es die Gesamtplanung erlaubt, gewährleistet das KSBL fixe Arbeitstage bzw. -zeiten.

### 5. *Aktuell ist es am Kantonsspital wieder möglich, mit kleinen Teilzeitpensen zu arbeiten. Wird diese Möglichkeit beibehalten?*

Das KSBL sieht die Teilzeitpensen als ein Schlüssel zur Entschärfung des bestehenden Personalmangels in den Pflegeberufen. Im Kontext der Corona-Krise war und ist die Personalsituation in der Intensivpflege besonders angespannt. Da die Anforderungen an die Intensivpflege hoch sind und nur mit einer gewissen Routine und Kontinuität ein hohes Qualitäts- und Sicherheitsniveau sichergestellt werden kann, hat das KSBL aufgrund der Patientensicherheit in dieser Berufskategorie ein Mindestpensum von 40% definiert.

### 6. *Welche attraktiven Angebote werden weiterbildungswilligen Fachkräften gemacht, um sich*

*berufsbegleitend weiterzubilden, z.B. zur Fachexpertin Intensivpflege?*

Jeder qualifizierten und engagierten Fachkraft stehen am KSBL mehrere Optionen der Weiterbildung offen. Konkret handelt es sich dabei um folgende Möglichkeiten:

Nachdiplomstudium (NDS) Intensivpflege, NDS Anästhesie, NDS Notfall, Nachdiplomkurs (NDK) Überwachungspflege

*7. Gibt es Arbeitsmodelle, die es Pflegenden mit Kleinkindern vorübergehend ermöglichen, gar nicht erst aus der Intensivpflege auszusteigen und so fachlich am Ball zu bleiben. (z.B. 100% Stellen mit kleinen Pensen ergänzt als Puffer an fixen Tagen)*

Das KSBL sieht die Teilzeitpensen als ein Schlüssel zur Entschärfung des bestehenden Personalmangels in den Pflegeberufen. Wenn es die Gesamtplanung erlaubt, gewährleistet das KSBL fixe Arbeitstage bzw. -zeiten. Als unterstützendes Element für die Teilzeitarbeit stehen an den beiden stationären Standorten des KSBL hausinterne KITAs zur Verfügung.

Liestal, 16. März 2021

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich