

Bericht der Volkswirtschafts- und Gesundheitskommission an den Landrat

betreffend Vereinbarung von Familie und Beruf: Bessere Anstellungsbedingungen für Pflegende der Gesundheitsbetriebe im Kanton Basellandschaft

2021/81

vom 23. November 2022

1. Ausgangslage

In ihrem 11. Februar 2021 eingereichten Postulat bittet Landrätin Erika Eichenberger den Regierungsrat aufzuzeigen, wie die Verweildauer von Pflegefachpersonen in den Gesundheitsbetrieben erhöht werden kann und vermehrt Wiedereinsteigende gewonnen werden können. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu legen. Der Landrat überwies das Postulat am 4. November 2021.

In der Schweiz zeichnet sich seit Jahren ein Mangel an Pflegepersonal ab. Dieser hat sich mit der Belastung des Gesundheitssektors während der Covid-19-Pandemie beschleunigt. Schätzungen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) zufolge wird bis 2030 der Bereich der Langzeitpflege in den Alters- und Pflegeheimen – auch demographiebedingt – mit einem Mehrbedarf an Pflegepersonal von 26 % am stärksten betroffen sein, gefolgt von den Spitexbetrieben (19 %) und Spitälern (14 %). Als Folge des Pflegepersonalmangels werden Spitäler und Alters- und Pflegeheime möglicherweise gezwungen, Abteilungen zu schliessen, oder geplante Neueröffnungen von zusätzlichen Abteilungen können nicht umgesetzt werden. Spätestens mit der am 28. November 2021 vom Volk angenommenen Initiative «Für eine starke Pflege» ist die Thematik auch auf Bundesebene angekommen. Ebenso sind auf Kantonsebene mehrere Vorstösse mit ähnlicher Stossrichtung beantwortet oder hängig.

Um das Problem anzugehen und die «Pflegeinitiative» umzusetzen, schlägt der Bundesrat in einem ersten Schritt vor, die Ausbildungsinitiative im Pflegebereich möglichst rasch umzusetzen. In einer zweiten Umsetzungsphase soll das Augenmerk auf den Arbeitsbedingungen liegen. In den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt haben im Verlauf des Jahres 2022 mehrere «Runde Tische» zum Thema stattgefunden. Als nächster Schritt ist die gemeinsame Einsetzung einer Projektorganisation vorgesehen, die eine Standortbestimmung und Bedarfsanalyse vornehmen wird. Als kantonaler Moderator beteiligt sich das Amt für Gesundheit an einem Vorprojekt, welches ab Herbst 2022 einerseits Vorschläge für kurzfristig zu realisierende Massnahmen sowie einen Vorschlag betreffend eines «Grossprojekts» zur Umsetzung ab 2023 enthalten soll.

Gemäss geplantem Vorgehen des Bundes sollen in einer ersten Aktionsphase vor allem auf die Ausbildungsorganisation und -inhalte zentrierte Massnahmen ergriffen werden. Auszubildende Betriebe spielen mit einem gesteigerten Ausbildungspotential eine weitere entscheidende Rolle in der Umsetzung der angestrebten Steigerung des Ausbildungsoutputs von Pflegefachkräften.

Für Details wird auf die [Vorlage](#) verwiesen.

2. Kommissionsberatung

2.1. Organisatorisches

Die Kommission behandelte die Vorlage an ihrer Sitzung vom 11. November 2022 im Beisein von Jürg Sommer, Leiter Amt für Gesundheit, Gabriele Marty, Leiterin Abt. Alter im Amt für Gesundheit, Regierungsrat Thomas Weber sowie VGD-Generalsekretär Olivier Kungler.

2.2. Eintreten

Eintreten war unbestritten.

2.3. Detailberatung

Die Kommissionsmitglieder waren mit der Beantwortung der Vorlage und darin den aufgeführten Lösungen zufrieden und verdankten die breite und umfassende Beantwortung. Sie würdigten zudem die grosse Arbeit und den Fleiss, mit dem die Verwaltung seit nunmehr über 2 Jahren die zahlreichen Vorstösse aus dem Landrat in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, über die eigentliche Auseinandersetzung mit den Folgen der Krise hinaus, bewältigt hat.

– Das Betreuungsverhältnis verbessern

Die Gründe für den zunehmenden Personalmangel in der Pflege sind laut Regierungsrat divers. Dazu gehören die Veränderung des Berufsbilds der Pflegenden aufgrund Technisierung und Digitalisierung, Komplexitätssteigerung und Verunsicherung, der Wunsch nach angepassten Lohnverhältnissen und einer ausgeglicheneren Work-Life-Balance. Nicht zuletzt spielt der bereits erwähnte Mehrbedarf an Pflegenden aufgrund einer zunehmenden «Überalterung» der Gesellschaft eine Rolle für die Entstehung eines Mangels.

Der Regierungsrat sieht insbesondere die Leistungserbringenden in der Pflicht bei der Umsetzung der Anliegen des Postulats. In einer Umfrage vom Sommer 2022 nannten die Teilnehmenden KSBL, Spitexverband Baselland und Curaviva Baselland diverse Aspekte, wie der Mangel aus ihrer Sicht behoben werden könnte. Die Erhöhung der Verweildauer von Pflegefachpersonen in den Gesundheitsbetrieben ist einer der Punkte, an dem bereits gearbeitet wird. Ein häufig genannter Grund, weshalb das Pflegepersonal den Beruf wechselt, ist die ungünstige Nurse-to-Patient-Ratio, so dass dem Pflegepersonal zu wenig Zeit bleibt für die eigentliche Pflege am Patienten. Andere Massnahmen betreffen die Entlastung von administrativen Massnahmen, ein gestärktes Mitspracherecht im Betrieb oder das Aufstocken der Belegschaft mit Freiwilligen oder Praktikantinnen und Praktikanten.

Ein Kommissionsmitglied wies darauf hin, dass die Nurse-to-Patient-Ratio in der ambulanten Pflege (Spitex) kein Hebel sei, da dort das Betreuungsverhältnis ohnehin eins zu eins betrage. Das Mitglied befürchtete, dass damit das System übersteuert würde und Spitäler und Alters- und Pflegeeinrichtungen durch die Einführung einer neuen Norm weiter drangsaliert würden. Fixe Vorgaben seien wenig sinnvoll, wenn sie ohnehin nicht einzuhalten sind.

Die Direktion bestätigte, dass die Nurse-to-Patient-Ratio auf die stationäre Spitalpflege bezogen ist, während man im Bereich der ambulanten als auch der stationären Langzeitpflegeversorgung von Skill-and-grade-Mix spricht. Zur Nurse-to-Patient-Ratio gibt es laut Direktion diverse Studien, welche zeigen, dass die Pflegequalität erhöht und die Fehlbehandlungsquote sowie die Mortalitätsrate (bis zu einem gewissen Grad) gesenkt werden können. Während es auf Bundesebene dazu einen Vorstoss – bisher ohne verbindliche Vorgaben – gibt, ist auf Kantonsebene keine Einführung geplant. Es handelt sich um eine freiwillige Massnahme des Spitals.

– Den Wiedereinstieg erleichtern

Eine weitere Massnahme zur Behebung des Mangels an Pflegepersonal wäre, vermehrt Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu gewinnen. Dazu bedürfte es eines gesteuerten, stufenweise progressiven Wiedereinstiegs in eine gewünschte Funktion mit entsprechender Fort- und Weiterbildung. Ein wichtiger Hinderungsgrund, diesen Weg einzuschlagen, ist in der Lebenssituation der betreffenden Personen zu suchen. Häufig befinden sich diese in einem etwas fortgeschrittenen Alter, haben finanzielle Verpflichtungen und können sich den während der Weiterbildung

markant tieferen Lohn nicht leisten. Bund und Kanton (je hälftig) oder Arbeitgeber könnten hier Unterstützung bieten. Ein entsprechendes bi-kantonales Projekt soll aufzeigen, welches Modell hierfür gewählt werden soll (siehe auch Kommissionsbericht zum Postulat [2020/619](#); «Applaus reicht nicht 2.0: Pflegeprojekt zur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege»). Die Stossrichtung dürfte laut Direktion sein, bereits Ausgebildeten, welche in eine höhere Fachausbildung wechseln möchten, die durch den Verdienstaufschlag entstehenden finanzielle Lücken zu füllen. Eine komplette Übernahme der Kosten für die Ausbildung, wie im Kanton Zürich, würde nur ein Ungleichgewicht mit anderen Ausbildungen schaffen.

– *Pflege vor Administration*

Ein Kommissionsmitglied wies auf die Problematik des fortlaufend steigenden Administrationsaufwands hin, der viele Pflegenden von der eigentlichen Arbeit abhalte und zu Unzufriedenheit im Beruf führe. In einem APH, so das Mitglied, seien pflegerische Aufgaben auf verschiedene Berufsbilder verteilt, wovon streng genommen nur zwei, die Pflegehelfenden und die Fachpersonen Gesundheit, direkten Umgang mit dem Patienten haben. Das Mitglied fragte sich, ob sich die Berufsbilder nicht stärker separieren liessen in Pflege und Administration, entsprechend der persönlichen Neigung.

Die Direktion bestätigte, dass die administrative Überbelastung Pflegenden, die nicht in erster Linie am Computer sitzen, sondern Menschen helfen möchten, in der Tat immer wieder als Grund für einen Berufswechsel genannt wird. Ganz verzichten lasse sich darauf jedoch nicht, denn gewisse administrative Abläufe werden vom Gesetzgeber, andere von den Institutionen gefordert. Mögliche Massnahmen diesbezüglich können eventuell über das bereits genannte bi-kantonale Projekt, an dem auch die Berufsorganisationen beteiligt sind, aufgegriffen werden.

Ein Kommissionsmitglied stellte die Frage, wie sichergestellt sei, dass die einzelnen Punkte (wie Springerpool, die Ausbildung Teamleitender, die Planbarkeit des Einsatzes, Coaching für Lernende usw.) insbesondere vom KSBL auch umgesetzt werden und ob es eine Möglichkeit gebe, von Seiten Kanton darauf einzuwirken. Die Direktion verdeutlichte, dass sich im Rahmen der Eigentümerstrategie ein gewisser Einfluss geltend machen liesse, Vorgaben zur Qualität betreffend. Dabei müsse sichergestellt sein, dass es nicht zu einer Übersteuerung des Betriebs komme.

3. Beschluss der Kommission

Die Volkswirtschafts- und Gesundheitskommission schreibt das Postulat mit 10:0 Stimmen ab.

23.11.2022 / mko

Volkswirtschafts- und Gesundheitskommission

Balz Stückelberger, Präsident