

**Anfrage Suntharalingam Lathan und Mit. über den Pflegepersonalmangel im Kanton Luzern (A 425)****Eröffnet: 7. April 2009; Gesundheits- und Sozialdepartement****Antwort Regierungsrat:**

Der Pflegeberuf ist in jeder Hinsicht ein sehr attraktiver Beruf.

Wenn verschiedene Studien davon ausgehen, dass sich ohne flankierende Massnahmen ein Pflegemangel für die Zukunft abzeichne, liegt der Grund nicht darin, dass die Arbeitsbedingungen schlecht sind, wie das in der Anfrage behauptet wird. Der Grund liegt in erster Linie in der demografischen Entwicklung: Laut dem mittleren Bevölkerungsszenario des Bundesamtes für Statistik dürfte nämlich die Population der über 65-Jährigen bis ins Jahr 2020 um 400'000 Personen (+34%) zunehmen, während jene im erwerbsfähigen Alter wahrscheinlich lediglich um 200'000 Personen (+4%) wachsen wird. Mit andern Worten wächst der Pflegebedarf viel stärker als das Rekrutierungsfeld der Pflegenden.

*1. Wie viele offene Stellen gibt es zurzeit in den Kantonsspitälern, Heimen und bei der Spitex?*

Im Luzerner Kantonsspital (LUKS) sind momentan 20 bis 25 Stellen neu zu besetzen im Pflegebereich. Diese Zahl bewegt sich im Rahmen der normalen Fluktuation. Die Fluktuation beim diplomierten Pflegepersonal beträgt im LUKS etwa 230 Stellen jährlich.

Ebenfalls im Rahmen der normalen Fluktuationsrate sind in der Luzerner Psychiatrie (*lups*) in den nächsten drei Monaten rund 10 Stellen im Pflegebereich zu besetzen. Der Pflegepersonalbedarf (Ersatzanstellungen) beträgt in der *lups* im Durchschnitt rund 40 Stellen pro Jahr. Davon können etwa 15 Stellen mit Ausbildungsabgängern (FAGE/HF) besetzt werden. Der Rest ist über den Arbeitsmarkt zu beschaffen.

Die offenen Stellen der einzelnen Spitex-Organisationen werden nicht erfasst. Eine genaue Zahl kann deshalb nicht genannt werden. Auf der Homepage des Spitex Kantonalverbandes Luzern sind aktuell 9 Stellen ausgeschrieben.

Ähnliches gilt für die Pflegeheime. Auch hier werden die offenen Stellen nicht zentral erfasst. Auf der Homepage Curaviva Kanton Luzern sind nur wenige Stellen ausgeschrieben. Aufgrund einer Umfrage kann davon ausgegangen werden, dass hochgerechnet für die rund 4'600 Pflegebetten zurzeit etwa 50 bis 60 Pflegestellen neu zu besetzen sind (Heime mit total 2858 Betten machten bei der Umfrage mit und gaben an, dass 35 bis 40 Stellen offen sind).

*2. Wie hoch schätzt der Regierungsrat den Bedarf an diplomiertem Pflegepersonal für die nächsten zehn Jahre insgesamt ein?*

Das Obsan (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium Neuenburg) hat in einer kürzlich veröffentlichten Studie errechnet, dass der Bedarf an Pflegeleistungen in den Spitälern, Alters- und Pflegeheimen sowie den Spitex-Diensten gesamtschweizerisch bis ins Jahr 2020 wie folgt zunehmen könnte: Hospitalisationstage +2,4%, Beherbergungstage in Alters- und Pflegeheimen +30% und Spitex-Klienten +20%.

Um diesen erhöhten Pflegebedarf zu decken, müssten 17'000 Vollzeitstellen neu geschaffen und 25'000 Personen zusätzlich eingestellt werden (+13%). Hinzu kommen rund 60'000 Gesundheitsfachleute (30%), die wegen Pensionierung ersetzt werden müssen. Wir gehen davon aus, dass diese statistischen Werte u.a. durch betriebliche und organisatorische Massnahmen positiv beeinflusst werden können.

*3. Wie will der Regierungsrat in Zukunft den Bedarf an fehlendem Personal decken? Wie will er ihn überbrücken?*

Die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) und die Dachorganisation OdA-Santé erarbeiten zurzeit einen nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe. In Ergänzung dazu ist das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) daran, zusammen mit den zuständigen Stellen einen Bericht über den politischen Steuerungs- und Koordinationsbedarf zur Umsetzung der Bildungssystematik und zur Sicherstellung eines bedarfsorientierten Bildungsangebotes namentlich bei den Pflegeberufen zu erstellen. Denn seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 sind die Gesundheitsberufe nicht mehr kantonal sondern eidgenössisch geregelt. Mit der Überführung in die Bundeskompetenz wurden auch die Bildungsangebote neu ausgerichtet. Inzwischen finden sich auf allen Bildungsstufen eidgenössisch geregelte Bildungsangebote, oder sie sind in Vorbereitung:

- Eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest soll ab dem Jahr 2011 angeboten werden. Dadurch können zum einen zusätzliche Berufsleute für den Gesundheitsbereich gewonnen werden. Zum andern erhalten praxisorientierte Jugendliche einen eidgenössisch anerkannten Abschluss.
- Bereits in Kraft ist die Ausbildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ. Die dreijährige berufliche Grundbildung stösst auf eine grosse Nachfrage (2007: insgesamt 5850 Lehrverhältnisse; 2008: 6600 Lehrverhältnisse).
- Im Jahr 2007 ist ein nationaler Rahmenlehrplan für die höheren Fachschulen Pflege und Gesundheit erlassen worden, der bisherige Pflegeausbildungen des Schweizerischen Roten Kreuzes ablöst. Auf der Basis des Rahmenlehrplans entwickeln die Anbieter Bildungsgänge und können sie eidgenössisch anerkennen lassen (2006: 2300 Abschlüsse; 2007: 2500 Abschlüsse).
- Im Bereich der Validierung von Bildungsleistungen sind für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Gesundheitswesen die Grundlagen für eine Verkürzung der beruflichen Grundbildung vorhanden und werden nun in den Kantonen erfolgreich umgesetzt.

In Ergänzung zu den Angeboten der Berufsbildung stehen Studiengänge an Fachhochschulen sowie der Studiengang Pflegewissenschaften an der Universität Basel zur Wahl. Um die Abgrenzung zu den höheren Fachschulen zu gewährleisten, wird unter der Federführung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) ein Bericht "Abschlusskompetenzen Gesundheitsberufe" erarbeitet.

Sollten in Zukunft nicht genügend Ausbildungsplätze angeboten werden, haben wir die Möglichkeit, zukünftige Leistungsvereinbarungen mit öffentlichen und privaten Anbietern an die Bedingung zu knüpfen, dass die Betriebe genügend Personal ausbilden.

*4. Mit welchen Anreizsystemen werden mögliche Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für den Pflegeberuf motiviert?*

Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger respektive für ältere Interessentinnen und Interessenten müssen vor allem finanzielle Anreize geschaffen werden. Das heisst, dass die Lebenserfahrung mehr gewichtet wird. Daneben unterstützt aber auch ein attraktives Umfeld die Suche nach Pflegepersonal. So bieten sowohl das LUKS als auch die *lups* Anreizsysteme wie Kinderkrippe, Teilzeitarbeitsangebote, Teilzeitarbeits-Ausbildung etc an.

*5. Wie kann der Kanton die Attraktivität der Pflegeausbildung fördern, und was unternimmt er diesbezüglich bereits?*

Wie bereits einleitend erwähnt ist der Pflegeberuf in jeder Hinsicht ein sehr attraktiver Beruf. Leider wird von bestimmten Kreisen immer wieder zu Unrecht behauptet, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung seien schlecht. Dies schadet dem Image des Berufsbildes sehr und es braucht laufend grosse Anstrengungen, um dieses falsche Image wieder zu korrigieren.

Im Übrigen sind wir der Meinung, dass es nicht in erster Linie Aufgabe des Staates ein sollte, aktiv Einfluss zu nehmen auf die Attraktivität einzelner Berufsgruppen. Genau gleich wie andere Gewerbe aktiv Marketing für Ihren Beruf betreiben so erwarten wir, dass dies auch die Gesundheits- und Pflegebetriebe tun.

*6. Wie hoch sind die Kosten, die durch den Pflegepersonalmangel für den Kanton Luzern entstanden sind, z.B. für Inserate, Rekrutierung, Schulung und Einarbeitung, Know-how-Verlust und Bettenschliessung?*

Wie schon erwähnt liegen die Fluktuationsraten in den kantonalen Spitälern und Kliniken im üblichen Rahmen. Von einem Pflegepersonalmangel kann nicht die Rede sein. Allerdings ist es zunehmend schwieriger oder aufwändiger, genügend gut qualifiziertes Personal zu rekrutieren.

*7. Wie sieht es in den Bereichen Intensiv- und Anästhesiepflege aus? Sind allenfalls Bettenschliessungen zu befürchten?*

Im Bereich der Intensiv- und Anästhesiepflege ist das Rekrutierungsfeld sehr eingeschränkt und der Markt gesamtschweizerisch sehr trocken. Dadurch sind kurzfristig vereinzelte, zeitlich begrenzte Bettenschliessungen möglich.

Erfreulich ist, dass die Rekrutierung im LUKS weitgehend und wenn immer möglich aus der eigenen Schule erfolgt. Das LUKS ist der Meinung, dass sich die Situation gesamtschweizerisch wieder einpendeln wird.

*8. Welche Rolle spielen die Änderungen in der Grundausbildung?*

Vgl. dazu die Antwort zu Frage 3. Die Änderungen der Ausbildungskonzepte und Rahmenbedingungen haben keine grossen Unruhen oder Unsicherheiten bewirkt. Im Betrieb haben sie teilweise zur Folge, dass die Auszubildenden weniger auf den Stationen sind. Die fehlenden Studierenden werden durch FAGEs ersetzt.

*9. Wie fallen Lohnvergleiche mit anderen Kantonen aus?*

Da jeder Kanton ein anderes Lohnsystem hat, sind Lohnvergleiche selbst unter Berücksichtigung aller Aspekte (z.B. Arbeitsplatzbelastung, Arbeitsplatzsicherheit, Ferien, Bonusregelung, Kinderkrippe, Vergünstigungen etc.) nur sehr schwierig möglich. Die Spitäler bewegen sich je nach Bereich 2 - 5 Prozent unter dem Niveau von Vergleichsspitalern. Bei der Spitex und den Pflegeheimen gibt es bereits innerhalb des Kantons Lohnunterschiede.