

Sitzung vom 8. März 2000

344. Anfrage (Pflegetotstand in den letzten 20 Jahren)

Kantonsrat Christoph Schürch, Winterthur, hat am 20. Dezember 1999 folgende Anfrage eingereicht:

Im September 1979 hat die damalige Direktion des Gesundheitswesens, Regierungsrat Dr. P. Wiederkehr, in einem Brief an das Pflegepersonal Folgendes festgehalten:

«Wie Sie an Ihrem Arbeitsplatz selbst feststellen können, fehlen in vielen Krankenhäusern Schwestern und Pfleger. Dieser Personalmangel führt dazu, dass Sie zusätzlich belastet werden und die Patienten oft nicht optimal pflegen können, wie Sie dies gerne täten. Die Mehrbelastung wiederum zieht vielfach die Aufgabe des Berufes, Teilzeitarbeit oder längere unbezahlte Urlaube nach sich. Dadurch vergrössert sich der Personalmangel, das verbleibende Personal wird noch stärker belastet und die Berufsaufgaben usf. nehmen weiter zu.

Die Gesundheitsdirektion hat eine eigene Stabsstelle für den Pflegedienst geschaffen. Zu deren vordringlichen Aufgaben gehört es, Massnahmen zur Behebung des Personalmangels auszuarbeiten. So werden im Moment gemeinsam mit dem SBK (Schweizerischer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger) die Kündigungsgründe des Krankenpflegepersonals der allgemeinen Krankenpflege überprüft. Die Resultate erwarten wir auf anfangs Oktober 1979. Im Laufe des nächsten Jahres sollten sich daraus konkrete Massnahmen ergeben. Zudem prüfen wir in den nächsten Monaten, wie der Pflegedienst am Informationsfluss in den Spitälern beteiligt ist.

Zahlreiche weitere Massnahmen kommen erst langfristig zum Tragen. Unter diesen Umständen sind wir in hohem Masse auf Ihr Verständnis und auf Ihre Hilfe angewiesen. Ich bitte Sie im Interesse der Patienten und Ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen, in der momentan schwierigen Zeit durchzuhalten und Ihren Beruf nicht zu verlassen. Sie leisten damit einen grossen Beitrag zur Linderung der Personalnot.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich es nicht unterlassen, Ihnen für Ihren bisherigen Einsatz im Dienste der Mitmenschen zu danken.»

Ich bitte den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche konkreten Massnahmen wurden damals ergriffen, um den Pflegetotstand zu beheben? Warum haben diese Massnahmen nie gegriffen?
2. Wie hoch ist die damals geschaffene Stabsstelle für den Pflegedienst heute personell ausgestattet? Welches sind die Aufgaben dieser Stabsstelle?
3. Welche Konsequenzen zieht der Regierungsrat aus der Tatsache, dass seit 20 Jahren ein zwar in der Akzentuierung unterschiedlicher, aber doch permanent existierender Pflegetotstand herrscht?
4. Ist der Regierungsrat bereit, in der Gesundheitsdirektion eine Umfrage über die Arbeitszufriedenheit (analog der Umfrage in der Finanzdirektion 1997) durchzuführen und die Mitarbeitenden auch zu fragen, wo denn Lösungsansätze zu suchen seien?
5. Der herrschende Pflegetotstand wird zurzeit mit vor allem zwei Massnahmen, nämlich der erneuten Rekrutierung von Pflegekräften im Ausland und gewisser minimaler und punktueller Lohnverbesserungen, angegangen. Welche Massnahmen darüber hinaus gedenkt der Regierungsrat einzuleiten und auch umzusetzen?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Christoph Schürch, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Die Gesundheitsdirektion hat in den vergangenen Jahrzehnten zur Behebung bzw. Verminderung des Pflegetotstandes ständig Massnahmen ergriffen. Auf Grund der Probleme im Pflegebereich wurden zwei Stabsstellen für Ausbildungs- und Pflegefragen geschaffen. Diese erarbeiteten einheitliche Reglementierungen für die Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege und koordinierten die Stellenpläne. Im Spitalbereich wurde die Schichtzulage und die Zeitkompensation für Nachtdienste eingeführt. Die Studie über die Kündigungsmotive beim Pflegepersonal führte 1987 zur Studie «Krankenpflege 2000», die sich zur Situation der Krankenpflege in den nächsten 25 Jahren äusserte. Anhand des darin erstellten Massnahmenkatalogs wurden unter anderem folgende Fragen weiter bearbeitet und verbessert: Pra-

xiszentrierte Ausbildung der Lehrerinnen für Krankenpflege, Gestaltung der Arbeitszeiten, Bedarfsabklärung und Konzept der Fort- und Weiterbildung für das ausgebildete Pflegepersonal, Unterstützung der Schwestern und Pfleger auf der Abteilung zur Anleitung und Überwachung der Schülerinnen und Schüler, flexibles Kursangebot für die Ausbildung von einheimischem Hilfspersonal, Förderung der Teilzeitarbeit, Schaffung von Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach längerem Berufsunterbruch, Einführungskurse für ausländisches Pflegepersonal. Es wurden Schülerinnen und Schüler und deren Eltern zum Thema Berufswahl, unter besonderer Berücksichtigung der Krankenpflegeberufe, systematisch befragt. So wurden und werden nach wie vor die koordinierte Personalwerbung für Einsteigerinnen und Einsteiger in die Gesundheitsberufe sowie die Berufspräsentation an der «Züspa» durchgeführt und die finanzielle Unterstützung der Schnuppertage in den Betrieben gewährleistet. Durch die Vereinheitlichung der Aufnahmekriterien und des Aufnahmeverfahrens wurde sodann der Zugang an die Pflegeschulen vereinfacht. Auch die künftigen Ausbildungsstrukturen für die Gesundheitsberufe haben eine Attraktivitätssteigerung dieser Ausbildungen zum Ziel. So wird neu beispielsweise auch für Pflegeberufe das Eintrittsalter von 18 auf 16 Jahre gesenkt und die Möglichkeit zum Erlangen der Berufsmaturität und des Fachhochschulabschlusses eingeführt. Sodann wurden trotz hohen Spardrucks die Schulkapazitäten für die Pflegeausbildung aufrechterhalten und für die Schaffung von zusätzlichen Praktikumsplätzen weitere rund 4 Mio. Franken zur Verfügung gestellt. Die im Globalbudget der Spitäler eingesetzte Ausbildungspauschale von Fr. 785 pro Praktikumswoche ermöglicht den Betrieben den Einsatz von Ausbildungsverantwortlichen und Berufsschullehrerinnen und -lehrern. Die Pauschale wurde unter der Leitung des Fachdienstes Pflege zusammen mit Fachleuten aus den Betrieben im Rahmen des Projektes «PAPRA» (Pflegeausbildung in der Praxis) entwickelt. Sie bewirkt eine Professionalisierung der Ausbildung und eine Entlastung der Pflegenden. Zur weiteren Förderung der Professionalisierung der Pflege hat die Gesundheitsdirektion zusammen mit drei Betrieben im Rahmen des Projektes «Qualitätsmanagement in der Pflege» einen Entwicklungsschub eingeleitet. Aus dem Projekt entstand das Handbuch «Qualitätsmanagement am Beispiel der Pflegediagnostik», das alle zur Einführung notwendigen Grundlagen umfasst. Davon wurden bis heute bereits rund 1600 Exemplare verkauft. Es wurde zudem ein System zur Erfassung der Leistungen in der Pflege entwickelt, das einen gezielten Einsatz der personellen Ressourcen ermöglicht und in der Zwischenzeit in den Spitälern der meisten deutschsprachigen Kantone eingeführt ist.

Die Rekrutierungssituation in den Pflegeberufen verhält sich regelmässig antizyklisch zur Wirtschaftsentwicklung. Verbessert sich die wirtschaftliche Lage, verschlechtert sich das Rekrutierungspotenzial in der Pflege. Infolgedessen wurde das Jahreskontingent für ausländisches Pflegepersonal ab Herbst 1998 wieder angehoben. Im letzten Jahr hat sich die Situation aber nicht nur im Kanton Zürich, sondern auch gesamtschweizerisch und in ganz Europa allgemein verschärft. Erschwerend kam im Kanton Zürich dazu, dass die Löhne für das ausgebildete Pflegepersonal zum Teil nicht mehr konkurrenzfähig waren, da die Stufenanstiege infolge der Sparmassnahmen ausgesetzt wurden. Der Kanton Zürich hat darauf reagiert und die Möglichkeit geschaffen, mit folgenden ausserordentlichen Massnahmen die Löhne des ausgebildeten Pflegepersonals zu verbessern. Im Jahre 1999 erfolgte eine Anordnung an die Betriebe, die Beförderungsquote von 0,4% voll auszuschöpfen auch wenn damit der Voranschlag überschritten wurde. Da vielerorts im Pflegebereich Stellen nicht besetzt werden konnten, wurde mit dem Novemberlohn 1999 an das ausgebildete Pflegepersonal als Zeichen des Dankes für das überdurchschnittliche Engagement eine Einmalzulage ausbezahlt. Per 1. Januar 2000 wurden 15 Mio. Franken für die kantonalen und staatsbeitragsberechtigten Krankenhäuser für eine ausserordentliche Beförderungsrunde beim ausgebildetem Pflegepersonal mit einer entsprechenden Qualifikation bereitgestellt. Auf 1. Juli 2000 wird die im Jahre 1997 erfolgte Lohnkürzung von bis zu drei Prozent rückgängig gemacht, und ein Stufenanstieg für das in den Erfahrungsstufen eingereichte Personal und Beförderungen für das in den Leistungsstufen eingereichte Personal wird gewährt. Voraussetzung für die Beförderung ist eine entsprechende Qualifikation.

Durch die Einführung der Globalbudgets und der wirkungsorientierten Steuerung ist sodann die Trennung der strategischen von der operativen Führung ermöglicht worden. Die Gestaltung von Massnahmen zur Personalführung, -erhaltung und -förderung liegt heute, abgesehen von der Festsetzung der generellen Lohnstrukturen, primär in der Eigenverantwortung der Betriebe. Rücklagen aus den Globalbudgets können für solche Massnahmen eingesetzt werden. Entsprechend gehört auch die Durchführung von Befragungen zur Arbeitszufriedenheit in den Aufgabenbereich der Betriebe. Die Arbeitszufriedenheit hängt weit-

gehend von den konkreten Arbeitsbedingungen, der interdisziplinären Zusammenarbeit und den Kommunikations-, Entscheidungs- und Verantwortungsstrukturen in den Institutionen ab. Notwendige Massnahmen sind vor allem auf diesen Ebenen umzusetzen. Auffallend ist, dass nicht alle Spitäler im Kanton Zürich Personalmangel zu verzeichnen haben. Einige wenige Betriebe verfügen zeitweise sogar über eine Warteliste für ausgebildetes Personal.

Der Fachdienst Pflege der Gesundheitsdirektion ist in allen bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen der Gesundheitsdirektion vertreten und wacht darüber, dass bei allen wesentlichen Veränderungen die Anliegen der Pflege eingebracht werden. Sowohl die Pflegedienstkommission als auch die zwei- bis dreimal jährlich stattfindenden Plenarversammlungen mit allen Pflegedienstleiterinnen und -leitern des Kantons Zürich dienen dem gegenseitigen Informationsaustausch und bilden unter anderem eine wichtige Grundlage für den Handlungsbedarf des Fachdienstes Pflege. Der Fachdienst Pflege ist seit 1990 mit einer 100% Stelle dotiert. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere die Erledigung der Tagesgeschäfte mit Pflegebezug inklusive Fragen der praktischen Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege, die Durchführung von oder die Mitarbeit in Projekten sowie die Pflege einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsdirektion und den Pflegedienstleiterinnen- und -leitern wie auch den Verbänden.

Die heutige Rekrutierungssituation in der Pflege ist gesamtschweizerisch prekär. Umso wichtiger ist es, dass dem Arbeitsklima und der Stellung der Pflege innerhalb der Spitäler die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird. Dies bedingt ein zeitgemässes Führungsverständnis in den Betrieben. Die Gesundheitsdirektion beabsichtigt, eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe einzusetzen, um weitere Massnahmen zur Behebung des Pflegenotstandes zu erarbeiten. Allgemein muss aber festgehalten werden, dass sich die Arbeitsbelastung auf Grund des anhaltenden Spardrucks im gesamten Gesundheitsbereich – nicht nur bei den Pflegenden – stark erhöht hat.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**