

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 106/2011

Sitzung vom 29. Juni 2011

### **821. Postulat (Erleichterte Einarbeitung von Wiedereinsteigerinnen in Pflegeberufe)**

Die Kantonsräte Stefan Dollenmeier, Rüti, und Oskar Denzler, Winterthur, sowie Kantonsrätin Ruth Kleiber, Winterthur, haben am 21. März 2011 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird ersucht, die Einarbeitung von Wiedereinsteigerinnen im Pflegeberuf so anzupassen, dass diese auch in Teilzeit erfolgen kann.

#### *Begründung:*

Der Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal wird aktueller. Für die Zukunft mit immer älter werdenden Patientinnen und Patienten wird ein eigentlicher Engpass in der Pflege prognostiziert.

Darum ist es wichtig, auch ehemalige Pflegefachleute nach ihrer Familienpause wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Dies ist momentan aber für viele sehr schwierig, weil eine dreimonatige Einarbeitung in einem Hundertprozentpensum vorgeschrieben wird.

Könnte diese Einarbeitung in einem Teilpensum, also z. B. in sechs Monaten zu 50 Prozent, erfolgen, könnten bestimmt weit mehr Pflegenden für einen Wiedereinstieg motiviert werden.

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Stefan Dollenmeier, Rüti, sowie Oskar Denzler und Ruth Kleiber, Winterthur, wird wie folgt Stellung genommen:

Die bedarfsgerechte Rekrutierung und Ausbildung von Gesundheitspersonal durch die ambulanten und stationären Leistungserbringer ist für die Sicherung einer nachhaltigen, qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung von grosser Bedeutung. Der Regierungsrat hatte bereits mehrfach Gelegenheit, sich zu Vorstössen zu äussern, welche die Personalsituation in der Pflege zum Gegenstand hatten (Beantwortung der Anfragen KR-Nr. 28/2009 betreffend Mangel an Pflegepersonal und KR-Nr. 310/2009 betreffend Pflegepersonalmangel und zu wenig Lernende und Studierende: Strategie des Regierungsrates sowie Bericht und Antrag zum Postulat KR-Nr. 57/2009 betreffend Schaffung von Lehrstellen für Fachangestellte Gesundheit FaGe [Vorlage 4962]). Er

hat dabei darauf hingewiesen, dass es vorab in der Verantwortung der Spitäler, Kliniken, Pflegeheime und der Institutionen der Spitex liegt, das zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal auszubilden und zu rekrutieren. Flankierend dazu unterstützt die Gesundheitsdirektion die Betriebe seit Längerem mit eigenen Bestrebungen zur Förderung der Attraktivität der Gesundheitsberufe. Dazu zählen Massnahmen wie z. B.:

- Ausrichtung von Staatsbeiträgen an den Betrieb von Kinderkrippen, die Kinder von Spitalangestellten betreuen; dadurch soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden;
- Unterstützung der direkten Anstellung von Pflegestudierenden durch die Betriebe während der gesamten Studiendauer; dies führt zu einer besseren Identifikation der Auszubildenden mit ihrem Lehrbetrieb und ermöglicht eine individuelle und zielgerichtete Lernförderung in der Praxis;
- Finanzierung und fachliche Unterstützung der Marketingkampagnen für die Gesundheitsberufe. Die Kampagne «Berufe am Puls des Lebens» hat einen sehr hohen Bekanntheitsgrad, und sie trägt massgeblich zum positiven Image der Gesundheitsberufe als anspruchsvolle, abwechslungsreiche und sinnstiftende Tätigkeit mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten bei;
- Unterstützung der Betriebe bei der Einstellung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern und Übernahme der Kosten der entsprechenden Kurse.

Da die Leistungserbringer selbst ein sehr grosses Interesse daran haben, die Personalsituation in ihren Betrieben zu verbessern, um trotz Kostendruck und laufender Effizienzsteigerung attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können, haben sie familienunterstützende Angebote und erweiterte Möglichkeiten der Teilzeitarbeit eingeführt und systematische Programme zur Personalentwicklung und -förderung und andere Massnahmen des modernen Personalmanagements und der Unternehmensführung entwickelt.

Wie in anderen Branchen auch sind die Betriebe ebenfalls verantwortlich für die Ermittlung des Bedarfs an Personal der verschiedenen Qualifizierungsstufen (den sogenannten «Skills- und Grademix») und für die darauf gestützte Rekrutierung des erforderlichen Personals. Bei der Einstellung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern werden u. a. die Dauer des beruflichen Unterbruchs, der Umfang an Berufserfahrung aus der Zeit vor dem Unterbruch, die aus Tätigkeiten ausserhalb des Gesundheitswesens gewonnenen Erfahrungen, die Familienverträglichkeit der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit und der Wissensstand geprüft, um die Einarbeitungszeit situationsgerecht gestalten

zu können. Das Pensum für die Einarbeitungszeit wird dabei im Einzelfall festgelegt. Entgegen den Ausführungen in der Begründung des vorliegenden Postulats besteht keine allgemeine Vorschrift, wonach eine dreimonatige Einarbeitung in einem Vollzeitpensum erfolgen muss. In der Praxis wird mit Rücksicht auf die Familienverträglichkeit mehrheitlich ein Pensum von 80% vereinbart, gelegentlich auch weniger.

Aus Sicht der rekrutierenden Betriebe ist eine Einarbeitungszeit mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 60% wohl nur in Ausnahmefällen sinnvoll: Die Anleitung zum Wiedereinstieg in den angelernten Beruf nach einer meist viele Jahre dauernden Pause darf sich nicht über einen längeren Zeitraum hinziehen, da ansonsten der Lerneffekt und damit die rasche Aneignung der Kenntnisse der heutigen Arbeitsprozesse und -inhalte ungenügend ist. Nur wenn die Ausbildung für den beruflichen Wiedereinstieg eine gewisse Mindestintensität hat, sichert sie einen anhaltenden Lernerfolg, eine qualitativ einwandfreie Arbeit und damit die Einsetzbarkeit der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in den vorgesehenen Diensten und Aufgaben.

Die Intensität der Wiedereinsteigerschulung ist allerdings nicht die einzige Voraussetzung für einen erfolgreichen Wiedereinstieg. Ebenso wichtig sind auch der aktuelle Stand der mitgebrachten Fachkompetenz und weitere Gesichtspunkte wie z. B. die Arbeitsorganisation und das Zeitmanagement, das persönliche Lern- und Arbeitstempo, die Einstellung gegenüber den veränderten Berufsbedingungen sowie die allgemeine Belastbarkeit in den Arbeitssituationen, die oft wesentlich anforderungsreicher sind als früher. Die angebotenen Weiterbildungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und die Flexibilität dieser Programme bieten gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung. Durch eine Verminderung der Intensität der Wiedereinsteigerschulung kann die Quote der erfolgreichen Wiedereinstiege kaum erhöht werden.

Eine allgemeine Vorschrift zu den Mindestpensum beim Wiedereinstieg würde aber auch den heute bestehenden Handlungsspielraum der Betriebe im Einzelfall beschneiden und nicht der Eigenverantwortung der Leistungserbringer entsprechen. Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 106/2011 nicht zu überweisen.

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

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**