



SBK Pressekonferenz, Bern 23.10.08

„Mehr diplomierte Pflegende für das gesamte Gesundheitswesen!“

1. Aktuelle Situation Sektion Zürich, Glarus, Schaffhausen
2. Wie kommen wir zu verlässlichen Daten aus der Praxis?
3. Personal gewinnen, pflegen und behalten
4. Berufsausbildung
5. Künftige Entwicklungen
6. Was ist zu tun?

1. Aktuelle Situation Sektion Zürich, Glarus, Schaffhausen

In den Kantonen Zürich, Glarus und Schaffhausen gibt es aktuell noch keinen Personalnotstand, jedoch ist es in einzelnen Bereichen bereits deutlich schwieriger, alle Planstellen zu besetzen. Dies betrifft vorwiegend die Diplomiertenstellen.

Offiziell sind aber weder zum aktuellen Stand noch zur Entwicklung des Personalbestandes in der Pflege Zahlen vorhanden, diese sind nur retrospektiv erfasst.

2. Wie kommen wir zu verlässlichen Daten aus der Praxis?

Wir haben im Kanton Zürich ein Projekt lanciert, welches den aktuellen Personalbestand in der Pflege und dessen Entwicklung in den nächsten Jahren aufzeigen will. Wir befragen dazu Pflegedienstleitungen diverser Institutionen und vergleichen IST- und SOLL-Zahlen aus dem Berufsbildungsbereich Pflege. Ziel dieses Projektes ist es, für die aktuelle und künftige Personalsituation angepasste Massnahmen zu entwickeln, damit wir auch in Zukunft den Bedarf an diplomiertem Pflegepersonal decken können. Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen; erste Ergebnisse sind im Dezember zu erwarten. Deshalb möchte ich hier die Tendenzen, die aus dem Projekt sichtbar werden, aufzeigen:

In vielen Pflegebereichen sind die Planstellen nicht auf den wirklichen Arbeitsanfall berechnet. So sind beispielsweise auf Akutabteilungen die Planstellen auf eine Bettenbelegung von 85% ausgerechnet, die effektive Bettenbelegung liegt jedoch im Schnitt gegen 90% und darüber. Oft sind aber nicht einmal alle Planstellen besetzt.

Vor allem in Spezialgebieten wie Intensivpflege und Operationspflege, aber auch im Führungsbereich können offene Stellen oft nur mit Mühe besetzt werden.

Zur Fluktuationsrate gibt es leider keine offiziellen Zahlen, ebenso zur Berufsverweildauer. Wir gehen aber von einer hohen Fluktuationsrate von ca. 15% und einer relativ kurzen Berufsverweildauer von ca. 8-10 Jahren aus.

3. Personal gewinnen, pflegen und behalten

Auffallend ist, dass Betriebe, welche ihrem Personal besondere Angebote machen, kaum offene Stellen haben. Solche Angebote sind beispielsweise individuelle Karriere-/ Laufbahnplanung, interessante und gezielte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Möglichkeit der Teilzeitarbeit, Möglichkeit von unbezahltem Urlaub, Mitgestaltung des Arbeitsplans, Möglichkeiten für Mitarbeitende ab 55, damit diese gesund im Job bleiben bis zur Pensionierung, und anderes mehr.



Auch die Attraktivität des pflegerischen Leistungsangebotes einer Institution hat grossen Einfluss auf die Stellenbesetzung: Ein Pflegeheim beispielsweise, in welchem die Bewohner/innen mit speziellen Angeboten gezielt gefördert werden, ist ein attraktiver Arbeitsort, der kaum über Personalmangel klagen muss.

4. Berufsausbildung

Im Bildungsbereich wird die alte DN II-Ausbildung durch die neuen Ausbildungen Pflege auf Stufe Höhere Fachschule (HF) und auf Fachhochschul-Stufe (FH) abgelöst. Auf der Stufe FH sollen künftig 5 – 10% des Bedarfs an diplomiertem Pflegepersonal ausgebildet werden. Das Gros soll auf Stufe HF ausgebildet werden. In diesem Bereich werden jedoch die Planzahlen deutlich nicht erreicht, so dass wir im 2010, wenn es erstmals keine DN II-Abschlüsse mehr gibt, ein massives Nachwuchsproblem haben werden.

5. Künftige Entwicklungen

Mit der Einführung der DRG (Diagnosis Related Groups) wird sich die Aufenthaltsdauer der Patienten im Spital nochmals verkürzen. Dies wird dazu führen, dass künftig nur noch die sehr pflegeaufwändigen Patienten in Spitalpflege sein werden und durch die frühzeitigen Entlassungen, alle nachfolgenden Institutionen (Spitex, Pflegeheime, Rehabilitationskliniken, usw.) ihr Angebot stark erweitern müssen, um dem neuen Bedarf gerecht zu werden.

Dazu braucht es jedoch wesentlich mehr diplomiertes Pflegepersonal.

6. Was ist zu tun?

Um auch in Zukunft eine gute Pflege- und Versorgungsqualität erhalten zu können, muss alles unternommen werden, um diplomiertes Pflegepersonal im Beruf zu erhalten und neue Berufsanwärter/innen zu gewinnen.

Damit dies wirksam wird, müssen die Rahmenbedingungen angepasst werden:

- Aufstockung der Planstellen in der Pflege
- Entlastungen für Mitarbeiter/innen ab 55, damit diese gesund im Job bleiben bis zur Pensionierung
- mehr Erholungszeit für alle: mind. 1 zusätzliche Ferienwoche für alle Mitarbeiter/innen
- Schaffung und Förderung von Teilzeitarbeitsstellen
- angepasste Lohnentwicklungen
- angepasste Schichtzulagen
- Coaching und Laufbahnplanung für alle Mitarbeitenden (insbesondere aber für junge Mitarbeiter/innen)
- Entwicklung attraktiver Arbeitszeitmodelle
- Anreize für Schulabgänger/innen: attraktive und griffige Berufswerbung, die das Image des Pflegeberufs fördert.