

Bern, 09. März 2010

## **Massnahmenplan der privaten Alters- und Pflegeeinrichtungen gegen den künftigen Mangel an Pflegepersonal und für einen optimalen Einsatz der personellen Ressourcen in der Langzeitpflege.**

Mit fünf konkreten Massnahmen will der Verband senesuisse dem zunehmenden Mangel an Fachkräften in der Langzeitpflege entgegen wirken. Damit wollen die Heime ihre Aufgabe zur Sicherstellung einer qualitativen Betreuung und Pflege auch in Zukunft erfüllen; in Ergänzung zu den bereits eingeleiteten Massnahmen durch die Lehrstellenkonferenz und OdASanté.

### **1. Praxisnahe Anpassungen der kantonalen Stellenvorgaben für Pflegepersonal**

Jeder Kanton hat eigene Vorschriften, wie viel ausgebildetes Personal in den Heimen für die Pflege und Betreuung der Bewohner angestellt sein muss. Diese Vorgaben weichen einerseits erheblich voneinander ab, auf der anderen Seite sind sie auch verschieden flexibel ausgestaltet und werden unterschiedlich streng umgesetzt. Der Verband senesuisse wehrt sich gegen zu rigide und unflexible Bestimmungen.

Unnötig strenge Vorgaben führen dazu, dass gut ausgebildete Fachkräfte für Arbeiten eingesetzt werden müssen, welche deutlich unter ihren Fähigkeiten liegen und auch durch Assistenzpersonal erledigt werden könnten. Damit verursachen die Kantone nicht nur unnötig hohe Kosten, sondern auch eine Verknappung von Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt und wirken auf eine Demotivation der Pflegefachleute hin. Es geht nicht darum, Personal abzubauen, sondern dieses im Rahmen seiner ausbildungsbedingten Fähigkeiten und mit der bestmöglichen Effizienz einzusetzen. Dank besserer Zuteilung von Aufgaben und Kompetenzen werden automatisch auch die Berufe aufgewertet.

Zu hohe oder unflexible Stellendotierungsvorschriften berücksichtigen die unterschiedlichen Anforderungen in den einzelnen Heimen zu wenig. Während viele Häuser eine Heimat für Patienten mit hohem Pflegebedarf und entsprechender Personalintensität sind, bieten andere Institutionen geeignete Wohnformen für Senioren ohne grossen Pflegebedarf an. Einige Kantone berücksichtigen dies bei der Festlegung der minimalen Pflegestellen zu wenig, was einen unnötig überhöhten Einsatz qualifizierter Fachkräfte bewirkt.

Fazit: Wenn die Stellenschlüssel flexibel nach Massgabe der tatsächlichen Pflege- und Betreuungsaufgaben ausgestaltet sind und keine übermässigen Vorgaben enthalten, wird der steigende Mangel an Pflegefachpersonen gebremst. Damit können die Betriebe den Einsatz von qualifizierten und weniger ausgebildeten Mitarbeiter/innen so planen, dass die Aufgabenzuteilung entsprechend der Ausbildung und den persönlichen Kompetenzen der Pflegepersonen erfolgt. So können sowohl übermässiger Bedarf an Fachpersonal wie auch Kosten gebremst werden, ohne dass die Qualität der Leistung darunter leidet.

### **2. Anreize zur Schaffung von Lehrstellen**

Der Föderalismus hat dazu geführt, dass auch bei der Berücksichtigung der Lernenden für die Stellenschlüssel jeder Kanton eine eigene Lösung kennt. Während die in Ausbildung stehenden Pflegekräfte verschiedenorts gar nicht an das vorgeschriebene Personalminimum angerechnet werden können, sehen andere Kantone die Anrechnung von 50% oder eine Berücksichtigung mit Abstufung nach Ausbildungsdauer vor.

Sämtliche Studien belegen, dass für die Ausbildung der Fachangestellten Gesundheit (FAGE) im Vergleich zur hohen Nachfrage in der Schweiz zu wenige Ausbildungsplätze bestehen. Indem die Lernenden von den Kantonen wenigstens partiell an den Pflegepersonalschlüssel angerechnet werden, entsteht der nötige Anreiz, in diese Ausbildung zu investieren. In Ergänzung zu teilweise bereits bestehenden finanziellen Zuschüssen ist die Möglichkeit dieser administrativen Entlastung auszubauen. Denn gerade bei der Langzeitpflege können auch die Lernenden in der täglichen Grundversorgung einen wertvollen Beitrag leisten.

Fazit: Die Lernenden sind von den Kantonen zumindest hälftig als Pflegefachpersonen anzuerkennen. Durch die Anrechnung an das geforderte Pflegepersonal entsteht ein kostenloser Anreiz zur Schaffung neuer – dringend benötigter – Lehrstellen.

Zu diskutieren ist auch ein Bonus/Malus-System: Zur Unterstützung von Lehrbetrieben ist diesen ein Ausbildungsbeitrag zu gewähren, welcher zumindest teilweise von nicht in der Ausbildung engagierten Betrieben mitgetragen wird.

### **3. Betreuung einiger Lernenden durch die Ausbildungsverantwortlichen sowie mehrerer Betriebe durch die Heimleiter**

Auch in diesen beiden Bereichen bestehen Vorschriften, welche über das Notwendige hinaus gehen und damit einerseits übermässig viele Fachpersonen binden und andererseits die Ausbildungstätigkeit der oft kleineren Heime behindern.

Eine bildungsverantwortliche Person muss für mehrere Lernende zuständig sein dürfen. Wenn die Kantone rund 3 bis 5 Lernende gleichzeitig durch eine Fachkraft mit Ausbildungsbefugnis betreuen liessen, würde eine Hemmschwelle für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen abgebaut. In der Langzeitpflege bestehen viele kleinere bis mittlere Betriebe, welche zumeist nur über eine einzige Fachkraft mit der nötigen Ausbildungsbefugnis verfügen. Um die Ausbildungskapazität nicht künstlich zu verknappen, muss diese Person die Verantwortung für mehrere Lernende übernehmen dürfen, und zwar auch in benachbarten Betrieben. So können auch Kleinheime Lehrstellen anbieten. Die Qualität der Ausbildung wird dadurch nicht vermindert, weil andere Personen im Betrieb gewisse Aufgaben übernehmen können und nicht ständig die Betreuung durch ein einzelnes Individuum nötig ist. Mit dem Zuwachs an Lernenden in einem Heim lernen diese von einander und bereichern sich gegenseitig mit Erfahrung und Unterstützung.

Auch eine Heimleitungsperson darf in ihrer Tätigkeit als Kader nicht durch unnötige Vorgaben eingeschränkt werden. Wenn sie nur für die Führung eines einzigen (kleineren) Heimes die Verantwortung übernehmen darf, werden Ressourcen übermässig gebunden. Es muss deshalb erlaubt sein, eine Person mit dieser umfassenden Ausbildung für mehrere Einrichtungen einzusetzen, sofern es die Führungs- und Personalstruktur der betroffenen Heime zulässt.

Fazit: Es muss Ausbildungsverantwortlichen erlaubt sein, gleichzeitig für 3 bis 5 Lernende auch in benachbarten Betrieben die Verantwortung zu übernehmen.

Den Heimleitungspersonen ist zu erlauben, dass sie – je nach Organisation, Grösse und Distanz der Betriebe – für mehrere Heime die Führung übernehmen dürfen. Eine übermässige Einschränkung der wichtigen Ressourcen behindert die Ausbildungstätigkeit und verteuert den Heimbetrieb ohne echten Nutzen.

### **4. Eine Aufwertung der Langzeitpflege-Berufe verbessert das Image und die Rekrutierungschancen**

Der Pflegeberuf in Heimen ist interessant und vielseitig. Durch das zu Unrecht negativ geprägte Image werden Jugendliche von einer solchen Ausbildung abgehalten. Es ist an der Zeit, dass Berufsberater, Lehrer und Schüler das wahre Bild (insbesondere der FAGE) in Alters- und Pflegeheimen vor Augen haben. Die tägliche Betreuung und Begleitung der Patienten beinhaltet viel mehr als die meistzitierte Grundpflege. Nebst einer grossen Verantwortung im medizinischen Bereich haben Mitarbeitende in Heimen bewusst viel Zeit zur Beziehungspflege.

Die ganzheitliche Betreuung führt zu spannenden und persönlichen Kontakten. Dieses positive Bild soll von der Öffentlichkeit vermehrt wahrgenommen werden und zur Ausbildung in diesen Berufen motivieren.

Fazit: Das Berufsbild der Langzeitpflege erscheint deutlich negativer als die Wirklichkeit ist. Schulabgänger müssen von den Beratern motivierend über Pflegeberufe aufgeklärt werden, damit sie den Weg in dieses zukunftsträchtige, vielseitige und interessante Berufsfeld finden. Die Betriebe ihrerseits müssen ein positives Image pflegen und sich gegen Unwahrheiten zur Wehr setzen.

## **5. Aufruf an die Heime, ihre Verantwortung wahrzunehmen**

Der Verband senesuisse ruft seine Mitglieder und alle Heimbetriebe auf, das Möglichste zu tun, um den Bestand an Pflegefachleuten auch künftig zu wahren. Durch betriebliche Massnahmen sind weitere Lehrstellen und interessante Aufgabenfelder zu schaffen. Mit der gezielten Anwerbung für Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitarbeitende wird brachliegendes Potential nutzbar. In einem von senesuisse angebotenen Workshop beraten die Heimleiter gemeinsam, welche betrieblichen Vorkehrungen im Personalbereich besonders erfolgsversprechend sind und getroffen werden sollen.

Durch einen optimalen Mix an Fähigkeiten und Ausbildungen kann zudem die Effizienz der Pflgeteams weiter gesteigert werden. Dies hilft, dem Mangel an Pflegefachpersonal zu begegnen und gleichzeitig auch die beträchtliche Kostensteigerung zu bremsen, ohne dass ein Verlust an Qualität entsteht. Nach Durchführung eines Projekts zur Evaluierung der bestmöglichen Zusammenstellung von Pflgeteams (Skill/Grade-Mix) wird senesuisse weitere Empfehlungen an Heime und Gemeinwesen veröffentlichen.

Fazit: Jedes einzelne Heim ist gefordert, für das Pflegepersonal ein interessanter Arbeitgeber zu sein. Investitionen sollten insbesondere im Personalbereich erfolgen, weil damit dem drohenden Engpass entgegengewirkt wird. Durch die Ausnutzung der betrieblichen Flexibilität soll der Wiedereinstieg und die Teilzeitarbeit erleichtert werden. Zudem hilft die optimale Zusammenstellung von Pflgeteams, eine effiziente und qualitative Pflege mit interessanten Aufgaben sicherzustellen.

Im Nachgang zur erstellten Studie will senesuisse den konkreten Handlungsbedarf genau definieren, um die Umsetzung in den fünf Massnahme-Bereichen zu erwirken. Es erfolgt eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen kantonalen Regelungen. In Projekten werden die Vermarktung der Pflegeberufe wie auch die optimale Zusammenstellung eines Pflgeteams (Skill/Grade-Mix) evaluiert. Für Heime werden Empfehlungen erarbeitet, wie die Pflegeberufe mit betrieblichen Massnahmen zu fördern sind. Konkrete Forderungen an die Kantone und Empfehlungen an die Leistungserbringer folgen.