



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

11.5121.02

GD/P115121
Basel, 1. Juni 2011

Regierungsratsbeschluss
vom 31. Mai 2011

Interpellation Nr. 31 Beatriz Greuter betreffend bevorstehender Notstand in den Gesundheitsberufen

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 11. Mai 2011)

„Immer wieder wird in den Zeitungen oder im Radio über den bevorstehenden Notstand in den Gesundheitsberufen aufmerksam gemacht. Selbst Bundesrat Didier Burkhalter hat in einer nie dagewesenen Klarheit dies öffentlich geäussert.

Der nationale Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009 sieht verschiedene Massnahmen vor, um diesen Mangel bei den Nicht-universitären Gesundheitsberufen zu kompensieren. Der Bericht fordert auch alle Beteiligten auf, rasch mit Massnahmen zu starten, um die Versorgung mit ausreichend und genügend qualifiziertem Personal in Spitäler, Kliniken und im ambulanten Bereich (z.B. Spitex) zu gewährleisten.

Die universitären Gesundheitsberufe wurden in diesem Bericht nicht untersucht. Es wird aber davon ausgegangen, dass ein Ärztemangel auch ein ernst zu nehmendes Problem sein wird. Die Schweiz wird nicht in der Lage sein den Mangel in den Gesundheitsberufen mit qualifiziertem Personal aus dem Ausland zu kompensieren. Es stellt sich auch die Frage, in wie weit die Schweiz, die ausländischen Fachkräfte, welche im eigenen Land gebraucht werden, abziehen darf und soll. Es gibt dazu eine Stellungnahme der WHO die einen gewollten Brain-Shift als unethisch erklärt. Die Schweiz steht dabei unter besonderer Beobachtung, da sie am Anfang dieser Kettenreaktion steht. Der erwähnte Mangel in den Gesundheitsberufen ist kein rein schweizerisches Problem, weitere europäische Länder sehen sich mit der gleichen Problematik konfrontiert.

In der Obsan Studie wird für das Jahr 2020 unter Einbezug der demographischen Entwicklung mit 25.000 zusätzlichen Gesundheitsfachleuten (+13%) und mit 60.000 zu ersetzenden Fachpersonen wegen Pensionierung (30%) gerechnet. Das heisst, 85'000 neue Gesundheitsfachleute müssen bis in 9 Jahren rekrutiert und ausgebildet werden.

Ich bitte die Regierung um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- Wie möchte die Regierung dem von Bundesrat Didier Burkhalter öffentlich geäusserten drohenden Notstand in den Gesundheitsberufen begegnen?
- Wie sollen genügend Ausbildungsplätze gewährleistet werden?
- Wie sorgt die Regierung um familienfreundliche Betreuungsstrukturen in den verschiedenen Institutionen im Kanton (Spitäler, Spitex etc.)?
- Wie soll das Image der Gesundheitsberufe in der Öffentlichkeit verbessert werden, um junge Menschen für die Gesundheitsberufe zu gewinnen?

- Welche Massnahmen, um dem Mangel in den Gesundheitsberufen vorzubeugen, wurden durch die Regierung bereits getroffen? Und welche Massnahmen sind in Planung?

Beatriz Greuter“

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

Einleitend ist anzuführen, dass der generelle Personalmangel im Gesundheitswesen schweizweit spürbar, im Kanton Basel-Stadt aber erst absehbar ist. Bereits im Februar 2009 publizierte das Schweizerische Gesundheitsobservatorium (Obsan) im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) eine Studie mit Prognosen zum Mehrbedarf an Gesundheitspersonal bis 2020. Ausgehend von dieser Studie haben die GDK und die Branchenorganisation für Berufsbildung im Gesundheitswesen, OdASanté, in einem weiterführenden nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe vom 9. Dezember 2009 den jährlichen Nachwuchsbedarf berechnet und diesen in Relation zu den Abschlusszahlen in den Gesundheitsberufen gestellt. Die Gegenüberstellung zeigt einen hohen Handlungsbedarf auf. Der Bericht schlägt deshalb Massnahmen zur längerfristigen Personalsicherung vor und gibt Empfehlungen an die Verantwortlichen auf behördlicher und betrieblicher Ebene ab.

Die Pflegeberufe betreffend wurde die Ausbildung für Pflegefachpersonen in den letzten Jahren mehrfach reformiert. Auslöser war das neue Berufsbildungsgesetz, das die Gesundheitsberufe analog zu allen anderen Berufen in die Regelhoheit und Systematik des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT einbindet. Durch die erhöhte Komplexität des Berufsfeldes sind dabei die Anforderungen an die Berufsangehörigen gestiegen. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz erfolgte ein grundsätzlicher Wandel im Verständnis von nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen, wonach im Sinne einer dualen Berufsbildung nicht primär der Staat, sondern die Arbeitgeber dafür verantwortlich sind, dass genügend Nachwuchs in ihrem Bereich ausgebildet wird. Die Infrastruktur bzw. die schulischen Ausbildungsplätze wiederum stellt der Staat zur Verfügung. Damit sind die Hauptaufgaben an den Bund, die Erziehungsdirektionen sowie an die Arbeitgeber transferiert worden. Im Kanton Basel-Stadt wurde die Verantwortung für die gesundheitsberuflichen Schulen vom Gesundheits- an das Erziehungsdepartement übertragen.

Da in diesem Umfeld die Bedürfnisse des Marktes bzw. der späteren Arbeitgeber mitberücksichtigt werden müssen, agiert das Gesundheitsdepartement als Koordinationsstelle und Steuerungsorgan zwischen Schulen und Arbeitgebern. Hauptaufgabe des Gesundheitsdepartements ist dabei, die medizinische Grundversorgung der Kantonsbevölkerung sicher zu stellen, wozu auch die Sicherung der Personalbestände gehört. Das Gesundheitsdepartement trägt diesem Umstand Rechnung und verpflichtet die Arbeitgeber mittels Auflagen, ihre Rolle als Ausbilder im Markt stärker wahrzunehmen, auch wenn dies einen Mehraufwand bei Betreuung, Organisation und Finanzierung mit sich bringt. Konkret bedeutet dies, dass in den Leistungsvereinbarungen mit den Spitälern, Alters- und Pflegeheimen und Spitex-Betrieben im Detail formuliert wird, wie viele Ausbildungsplätze diese zur Verfügung zu stellen haben. Diese Auflagen und deren Einhaltung sind Grundvoraussetzung, um auf kantonalen Spital- und Pflegeheimlisten geführt zu werden bzw. kantonale Leistungsaufträge zu erhalten. Hinzu gefügt werden muss, dass nach Massgabe der neuen Spitalfinanzierung die Berufsbildungskosten wie bei jedem anderem Betrieb grundsätzlich in die Betriebskosten der

jeweiligen Spitaler einfließen und über die obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP) finanziert werden.

Die Praxis steht demgegenüber vor der Herausforderung, den Einsatz der verschiedenen Fachpersonen im Bereich der Pflege so zu gestalten, dass die Berufsangehörigen entsprechend ihren beruflichen Kompetenzen den richtigen Funktionen zugeordnet werden können. In den letzten Jahren sind neben der neuen Ausbildung der Pflegefachpersonen HF (Tertiär B) auf Stufe Sekundar II die Fachpersonen Gesundheit (FAGE), die Mitarbeitenden mit einer Attestausbildung Gesundheit und Soziales (AGS) und auf Stufe Tertiär A zusätzlich die Pflegefachpersonen mit einem Fachhochschulabschluss oder sogar mit einem pflegewissenschaftlichen Abschluss der Universität dazugekommen. Das Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt (BZG) wirkte an einem Projekt unter Federführung der Organisation der Arbeit (OdA) mit, das durch die beiden Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft finanziert wurde. Im Mittelpunkt stand die Konzeption eines so genannten „Skill und Grademix“ also einer funktionsgerechten Kooperation der verschiedenen Berufe im Pflegebereich innerhalb eines Betriebes. Dabei wurden zum konkreten Umgang mit den verschiedenen Abschlüssen in der Praxis ein Konzept sowie ein Leitfaden erstellt. Neben dem Leitfaden für den Umgang mit dem Skill und Grade-Mix können die Institutionen auch jederzeit Unterstützung und Beratung bei der Analyse ihres Betriebes und der Erarbeitung ihres Bedarfs abholen. Insbesondere wird Unterstützung angeboten bei der Abklärung, welche Institutionen welchen Prozentsatz an Angestellten welches Ausbildungstyps benötigen.

Zudem führt das BZG in enger Zusammenarbeit mit der OdA Gesundheit beider Basel eine Informationsstelle, die für die möglichst breite Berufsinformation und die Beratung von Interessentinnen und Interessenten an Gesundheitsberufen zuständig ist. Finanziert wird die Stelle vom Bildungszentrum Gesundheit, wobei sich beide Kantone paritätisch beteiligen. Die OdA wiederum stellt die Räume und die Administration zur Verfügung. Die Berufsinformations- und Beratungsstelle führt eine telefonische Info-Line, die während fünf Tagen in der Woche besetzt ist und Informationen zu allen Gesundheitsberufen abgibt und bei Spezialfragen die Interessentinnen auch an Fachleute der entsprechenden Berufsfelder weitervermitteln kann. Weiter werden in Zusammenarbeit mit den Praktikumsinstitutionen regelmässig öffentliche Informationsveranstaltungen organisiert. Dazu kommen eine Vielzahl von Informationsanlässen an Zubringerschulen (FMS, Gymnasien, Schulen der Sekundarstufe I) und persönliche Beratungsgespräche. Die OdA Gesundheit beider Basel und auch das BZG unterstützen das Berufsmarketing mit entsprechenden Inseraten in der Tagespresse, mit der Teilnahme an Berufsmessen und an anderen Veranstaltungen.

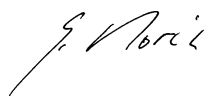
Die Rekrutierungssituation hat sich tendenziell in letzter Zeit eher verbessert. Von den 156 Ausbildungsplätzen Pflegefachperson HF, die die beiden Kantone pro Jahr bewilligt haben (140 Abschlüsse), konnten im Jahr 2010 bereits 138 Plätze (Vorjahr 107 Plätze) besetzt werden. Eigentlich wäre diese Zahl sogar stark überschritten worden, hätten nicht rund 40 Interessentinnen und Interessenten, die das Aufnahmeverfahren bestanden hatten, ihre Bewerbung um einen Studienplatz wieder zurückgezogen, da sie keinen passenden Praktikumsplatz finden konnten. Auch im Jahr 2011 sieht die Situation positiv aus. 162 potentielle Kandidatinnen und Kandidaten haben das Aufnahmeverfahren bestanden. 91 davon haben bereits einen Ausbildungsvertrag, 71 sind noch auf der Suche nach einem Lehrbetrieb.

Folgende Massnahmen wurden in verschiedenen kantonalen Gremien intensiv diskutiert und zur Umsetzung vorgeschlagen:

- Öffentlichkeitsarbeit intensivieren: eine Imagekampagne für den Pflegeberuf soll auf verschiedenen Ebenen umgesetzt werden. Medienauftritte, Veranstaltungen an Schulen, Tage der offenen Tür in Spitälern und Heimen, Auftritte an Messen, PR-Artikel etc. sollen das Bild einer attraktiven und anspruchsvollen Tätigkeit im Berufsfeld Pflege vermitteln. Verschiedene Vorhaben sind dabei bereits umgesetzt worden. Das Gesundheitsdepartement unterstützte die Anstrengungen mit einem Startbeitrag.
- Ausbildungsangebote erweitern: Möglichkeiten für Berufstätige schaffen. Hier liegt ein Konzept für eine berufsbegleitende Ausbildung am BZG vor. Inzwischen hat eine Revision des Rahmenlehrplans Pflege HF dafür die rechtlichen Grundlagen geschaffen. Es ist geplant, im Frühjahr 2012 einen ersten Pilotlehrgang zu starten, sofern die Praktikumsinstitutionen genügend Plätze zur Verfügung stellen.
- Quereinsteigende rekrutieren: Mit erhöhten Entschädigungen für ältere Quereinsteigende mit familiären Verpflichtungen (analog zu den erhöhten Löhnen für ältere Studierende im Programm DN II) könnten – wie die Erfahrung in anderen Kantonen zeigen – mehr Umsteigende für die Pflegeausbildung gewonnen werden, die mit dem gegenwärtigen Entschädigungen (1. Jahr CHF 800.- /2. Jahr CHF 1000.-, 3. Jahr CHF 1250.- pro Monat) nicht leben können. Die dazu vom Kanton benötigten und bis heute nicht gesprochenen Mittel würden dabei jährlich rund CHF 560'000.-- betragen.
- Zusätzliche Lehrstellen für FaGe schaffen: FaGes als grösster und wichtigster Zubringer für die HF Ausbildung von Pflegefachpersonen können bei einer genügenden Anzahl von Lehrstellen das Problem längerfristig lösen. Schätzungsweise mindestens 40% aller ausgebildeten FaGes fassen eine Weiterausbildung zur Pflegefachperson HF ins Auge. Deshalb wurden in diesem Bereich die Lehrstellen in den letzten Jahren entsprechend erhöht, was sich bereits heute in den verbesserten Rekrutierungsbedingungen niederschlägt.
- Skill and Grade-Mix-Modelle in den Betrieben erarbeiten: eine funktionsgerechte Kooperation zwischen den verschiedenen Berufsgruppen erhöht die Attraktivität des einzelnen Berufs und trägt zur Entwicklung eines klaren und profilierten Berufsbildes bei. Hier besteht noch entsprechender Nachholbedarf in vielen Betrieben.
- Verweildauer im Beruf erhöhen: Mit attraktiveren Arbeitsbedingungen (interdisziplinäre Zusammenarbeit, Entlohnung, betriebsinterne Karrieremodelle, Nachwuchsförderung, Bindung an den Betrieb, Förderung des Wiedereinstiegs, Verbindliche Arbeitsplanung, Förderung von Teilzeitarbeit etc.) kann die Verweildauer im Beruf von Pflegenden erheblich gesteigert werden. Auch hier besteht noch Handlungsbedarf.

Schliesslich muss noch darauf hingewiesen werden, dass mit Blick auf ihre strategische Positionierung in einem durch mehr Wettbewerb geprägten Umfeld den öffentlichen Spitälern auch als verselbstständigten Einheiten zwingend die Kompetenz eingeräumt werden muss, noch rascher und noch flexibler die im Hinblick auf eine optimale Leistungserbringung erforderlichen Personalressourcen zu erhalten oder zu rekrutieren.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin