

An den
Grossen Stadtrat
8200 Schaffhausen

Schaffhausen, 19. Juni 2018

Kleine Anfrage Marco Planas «Wie weiter im Bereich der Pflege» (Nr. 14/2018)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Datum vom 20. März 2018 hat Grossstadtrat Marco Planas eine Kleine Anfrage an den Stadtrat eingereicht, in welcher er zur Situation in der Pflege und den Herausforderungen in diesem Bereich Fragen stellt.

Der Stadtrat nimmt zu den Fragen wie folgt Stellung:

Einleitende Bemerkungen

Die Diskussion um den Fachkräftemangel und die Rahmenbedingungen der Mitarbeitenden in der Pflege findet auf allen politischen Ebenen statt. Diese Fragen beschäftigen auch die Stadt Schaffhausen. Die kantonalen Weiterbildungsoffensive im palliative care-Bereich¹ sowie die kleine Anfragen haben u.a. dazu beigetragen, dass der Stadtrat eine umfassende Analyse der Bedingungen der Pflegenden durchgeführt hat. Sämtliche Pflege-Mitarbeitenden in den Alterszentren und der Spitex wurden an persönlichen Treffen mit dem Sozial- und Sicherheitsreferenten eingeladen, ihre Einschätzung der Situation darzulegen. Auch die Kader konnten sich schriftlich oder im Gespräch zu den Rahmenbedingungen äussern. Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden fliessen in die Beantwortung der Fragen ein. Daraus abgeleitete Folgerungen sind noch Gegenstand von Diskussionen. Der Stadtrat kann dazu noch keine Stellung nehmen.

1. *Wie beurteilt der Stadtrat die heutige personelle Situation bei den städtischen Alters- und Pflegeheimen und bei der Spitex? Gibt es bereits Engpässe oder sind solche zu erwarten? Wenn ja, in welchen Bereichen?*

¹ https://www.sh.ch/fileadmin/Redaktoren/Dokumente_nicht_im_Formularpool/Regierung/Vorlagen/2018/2018-047.pdf

Auf Kaderebene ist der Fachkräftemangel stark spürbar. Die Stellenbesetzungen von Stationsleitungen, Teamleitungen, Pflegedienstleitungen gestaltet sich herausfordernd. Deshalb wird im Rahmen des Talentmanagements an der Entwicklung von internen Mitarbeitenden gearbeitet.

Auf Ebene der Pflegemitarbeitenden fallen die Rekrutierungsprobleme noch nicht so stark ins Gewicht. Hier ist der Personalbestand konstant.

2. *Wie sieht die Altersstruktur bei den Angestellten im Bereich Pflege aus?*

Der Bereich Alter zählt insgesamt 291 Pflege-Mitarbeitende, die sich auf 186.6 Vollzeitstellen verteilen. Der grösste Teil der Mitarbeitenden gehört der Altersgruppe 50 - 59 Jahre an, welcher 36 % aller Mitarbeitenden der Pflege ausmacht.

Alter	Mitarbeitende	in %	Vollzeitstellen	in %
bis 29	45	16%	37.7	20%
30 - 39	59	20%	39.4	21%
40 - 49	56	19%	33.6	18%
50 - 59	106	36%	61.5	33%
60 +	25	9%	14.4	8%
Total	291	100%	186.6	100%

3. *Stimmt es, dass in den städtischen Alters- und Pflegeheimen überdurchschnittlich viele Hilfskräfte und/ oder Pflegehelfer/innen SRK angestellt sind? Wenn ja, aus welchen Gründen?*

Diese Aussage stimmt nicht. Die kantonalen Vorgaben verlangen, welcher Mix aus Mitarbeitenden von Pflegehilfen (SRK), aus der Sekundärstufe II und der Tertiärstufe (HF-Personal) eingehalten werden muss. Der Personalbedarf errechnet sich aufgrund der Pflegebedürftigkeit. Dieser Mix liegt in der Stadt Schaffhausen über dem schweizerischen Durchschnitt wie auch über den kantonalen Empfehlungen. Der Kanton empfiehlt einen 50 %-Anteil an Pflegehilfen. Dieser Anteil liegt in allen Alterszentren zum Teil markant tiefer. Dafür ist der Anteil an Pflegenden aus der Sekundärstufe II höher. Damit kann eine gute Pflegequalität gesichert werden.

Die grösste Herausforderung liegt jedoch in der unterjährigen Anpassung des Personalschlüssels aufgrund erhöhter Pflegebedürftigkeit. Unterjährige Anpassungen und Einstellungen von neuen Mitarbeitenden ausserhalb des Budgetprozess sind ausserordentlich schwierig und führten in der Vergangenheit zu aussergewöhnlich hohen Belastungen beim Personal.

4. *Inwieweit besteht für das Pflegepersonal in den städtischen Alters- und Pflegeheimen die Möglichkeit, eine Weiter- und Ausbildung zu absolvieren? Unterstützt die Stadt langjährige Mitarbeitende dabei, vom Angebot des verkürzten Ausbildungsverfahrens Gebrauch zu machen? Sind die finanziellen Mittel dafür vorhanden?*

Grundsätzlich sind gute Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden. Das hat sich auch bei den Rückmeldungen des Personals gezeigt, welche diesen Punkt als

positiv beurteilt haben. Die Stadt Schaffhausen legt Richtwerte für Weiterbildungsbudgets fest. Da diese Mittel eher knapp bemessen sind, werden in den Alterszentren deshalb oft interne Fachveranstaltungen durchgeführt. Darüber hinaus stehen mit dem zentralen Personalentwicklungsbudget insbesondere für individuelle Weiterbildungen weitere Mittel zur Verfügung.

Mitarbeitende, welche ein verkürztes Ausbildungsverfahren machen möchten, werden bei entsprechender Eignung unterstützt. Bei den Rückmeldungen des Personals wie auch des Kaders hat sich ein starker Handlungsbedarf bei den personellen Ressourcen für die Ausbildung herausgestellt. Ausbildungsverantwortliche benötigen mehr Zeit, sich um die Ausbildung von Lernenden zu kümmern. Dies muss heute im Rahmen der normalen Anstellungsprozente absolviert werden, was kaum machbar ist. Die fachliche Empfehlung lautet, pro Lernende zehn Stellenprozente zur Verfügung zu stellen. Damit könnte die nötige Arbeitszeit für eine entsprechende Begleitung zur Verfügung gestellt werden und sichergestellt werden, dass die Lernenden eine qualitativ gute Ausbildung erhalten.

5. *Gemäss Medienberichten verlassen viele junge Pflegerinnen und Pfleger nach der Lehre ihren Arbeitsplatz und suchen neue Herausforderungen. Welche Strategie verfolgt der Stadtrat, um diese Personen längerfristig zu halten?*

Eine grundsätzliche Tendenz kann in der Stadt Schaffhausen nicht festgestellt werden. Die Personalfluktuation im Bereich Alter ist relativ tief. Zudem ist es positiv, wenn vor allem Lernende nach Ausbildungsabschluss eine neue Anstellung suchen. Das dient auch deren persönlichen Weiterentwicklung. Die Konkurrenz im nahen Umfeld (Kanton Zürich) ist vor allem zufolge höherer Löhne sehr gross und mobile junge Leute ohne familiäre Verpflichtungen wechseln öfters ihren Arbeitsplatz.

Die Stadt versucht mit der Förderung innerhalb des Talentmanagements jungen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Weiterentwicklung zu bieten und an sich zu binden. Zudem wird versucht, junge Familienmütter mit Teilzeit-Pensen den Wiedereinstieg in den Pflegeberuf zu ermöglichen.

Das befragte Personal hat gewünscht, dass flexiblere Arbeitszeitmodelle angeboten werden, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Auf welche Weise dies möglich ist, wird nun intern geprüft. Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, den Bereich Alter als modernen Arbeitgeber zu positionieren. Jüngere Mitarbeitende sollen an sich gebunden werden, um die Pensionierung zu kompensieren und dem Fachkräftemangel entgegen zu treten.

6. *Gibt es bei der Stadt die Möglichkeit, als Quereinsteiger im Bereich Pflege eine Ausbildung zu machen? Wenn ja, wie sieht diese aus? Wenn nein, würde eine solche Sinn machen?*

Ja, diese Möglichkeit besteht. Die Ausbildung nach Artikel 32 Berufsbildungsgesetz ist sehr beliebt. Erwachsene, die bereits über mehrjährige Erfahrung in der beruflichen Praxis verfügen, können ein verkürztes Qualifikationsverfahren absolvieren und so eine Ausbildung oder eine höhere Qualifikation erreichen. Sie

müssen jedoch zuerst zwei Jahre im Betrieb gearbeitet haben. Die Durchlässigkeit und der modulare Aufbau der Ausbildung beginnen nun auch zu greifen und viele bilden sich modular permanent weiter.

7. *Gib es die Möglichkeit, in den städtischen Altersheimen einen Ausbildungsplatz (3 Jahre) im Bereich Diplombildung HF Langzeitpflege zu erhalten? Kann diese Ausbildung eventuell auch modular in Form einer Zusatzausbildung besucht werden? Wurden die städtischen Heimleiter vom Regierungsrat angehört und in die Ausarbeitung der Verbesserungsvorschläge miteinbezogen?*

Es muss folgendes unterschieden werden: Die Diplombildung Langzeitpflege schliesst mit einem eidgenössischen Fachausweis ab. Zudem besteht eine Grundausbildung zu HF (Höhere Fachschule) mit Abschluss auf Tertiärstufe. Die städtischen Alterszentren bieten beides an. Um dem modularen Aufbau der Ausbildung attraktiv entsprechen zu können, sind mittels Funktionsbewertung die Löhne zu überprüfen, damit die Stadt hier konkurrenzfähig bleibt. Die entsprechenden Arbeiten sind im Gange.

Eine solche weiterführende Ausbildung bietet auch für die Stadt als Arbeitgeberin Vorteile:

- Mitarbeitendennachwuchs betriebsintern und branchengemäss fördern
- Orientierung sich am Zielpublikum: Studien zeigen auf, dass in jüngeren Jahren die Tätigkeitsfelder der Akut-Pflege und später in der beruflichen Laufbahn Spitex und Langzeitpflege bevorzugt werden
- Attraktivierung der Aufgaben der Berufsbildnerinnen im Bereich Alter
- Marketingfaktor bei der Personalrekrutierung

Der Leiter des Alterszentrums Emmersberg konnte sich in seiner Funktion als Leiter der Fachgruppe Alter von CURAVIVA Schaffhausen beim Regierungsrat zu den Themen der HF-Ausbildung einbringen.

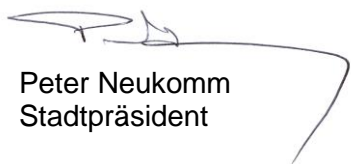
8. *Der Regierungsrat hat letzte Woche bekannt gegeben, dass er die Ausbildung und Entlohnung der Pflegenden verbessern möchte. Ist der Stadtrat der Meinung, dass mit den vorgesehenen Massnahmen die Situation in den städtischen Alters- und Pflegeheimen verbessert wird oder gehen diese zu wenig weit? Wurden die städtischen Heimleiter vom Regierungsrat angehört und in die Ausarbeitung der Verbesserungsvorschläge miteinbezogen?*

Der eingeschlagene Weg des Kantons ist richtig und führt auch zu Verbesserungen in den städtischen Alterszentren. Der Einbezug der Stadt ist in der Antwort auf Frage 7 dargelegt. Für zahlreiche Rahmenbedingungen ist die Stadt zuständig und hier sind noch weitere Verbesserungen möglich und nötig. Wie eingangs erwähnt, analysiert die Stadt zurzeit die zahlreichen Rückmeldungen und Vorschläge des Personals und wird entsprechende Verbesserungen aufzeigen.

Die Pflege-Mitarbeitenden wie auch die Vorgesetzten sind hoch motiviert und erbringen wertvolle und professionelle Arbeit zum Wohle der älteren Menschen. Diesem Engagement gebührt ein grosser Dank.

Freundliche Grüsse

IM NAMEN DES STADTRATES



Peter Neukomm
Stadtpräsident



Yvonne Waldvogel
Stadtschreiberin i.V.