

Antwort

auf die Interpellation 39, Dorothée Kipfer namens der SP-Fraktion, vom 5. Dezember 2000

Personalnotstand in den Heimen und Pflegewohnungen der Stadt Luzern

Im Pflegebereich hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten ein bis zwei Jahren zunehmend angespannt. Nach Abklärung der Luzerner AltersheimleiterInnen-Konferenz (LAK) fehlten Ende 2000 im Kanton Luzern über 100 diplomierte Fachpersonen. In den Betagtenzentren und Pflegewohnungen der Stadt Luzern waren es rund 17 von 180 Stellen, die nicht durch Fachpersonen besetzt werden konnten. Dies bei einem für die Qualitätssicherung in den Heimen anzustrebenden Anteils-Soll von 50% ausgebildetem Personal im Pflege- und Betreuungsbereich. Es sind verschiedene Ursachen, die für die heutige Situation verantwortlich sein dürften. Zu erwähnen sind vor allem:

- Ausfall von ganzen Altersjahrgängen im Zusammenhang mit der Verlängerung der Ausbildung;
- zunehmende Anforderungen an die Pflege, z. B. bedingt durch komplexere Pflegesituationen, kürzere Aufenthaltsdauer bzw. grössere Rotation der Bewohner/innen usw.;
- zusätzliche Aufgaben, z. B. im Bereich Ausbildung durch die Begleitung von Lernenden oder im administrativen Bereich durch die regelmässige Erfassung der Pflegebedürftigkeit für das Bewohner/innen-Einstufungs- und Abrechnungssystem;
- anspruchsvolleres Arbeitsumfeld insbesondere die steigenden Erwartungen der Angehörigen;
- Einbusse an Attraktivität aller Pflegeberufe bei den Jugendlichen, u. a. aufgrund einer stärkeren Gewichtung der Freizeit und der damit verbundenen Unbeliebtheit von Wochenendarbeit;
- wirtschaftliche Entwicklung mit einer generellen Anspannung des Arbeitsmarktes.

Vor bereits einem Jahr wurde daher von der damaligen Direktion Heime der Bürgergemeinde zusammen mit dem Personalamt ein erster Massnahmenkatalog erstellt. Dieser umfasste:

- neue Formen der Stellenausschreibung (z. B. Internet);
- Führen und Bewirtschaften von „Ehemaligenlisten“;
- Führen von Personalpools;
- verstärkte eigene Ausbildungstätigkeit;
- Flexibilisierung bei Lohnfragen (z. B. Auslösen von Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen);
- Besuch/Einladen von Pflegeschulen u. a. m.

Stadt Luzern
Sekretariat Grosser Stadtrat
Hirschengraben 17
6002 Luzern
Telefon: 041 208 82 13
Telefax: 041 208 88 77

Diese Massnahmen werden seither schrittweise umgesetzt. Dabei wurde schnell klar, dass sich die Probleme nicht alleine mit kurzfristigen Einzelmassnahmen lösen lassen. Es braucht eine Strategie, welche sämtliche Ebenen umfasst, um auf Dauer eine Besserung zu gewährleisten. Die verantwortlichen Stellen, insbesondere die Leitung der Sozialdirektion, die Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen und das Personalamt haben der Erarbeitung einer solchen Strategie von Anfang an volle Aufmerksamkeit geschenkt. Die Probleme wurden in Projektgruppen, Workshops und Konferenzen analysiert und zu einem Schwerpunktthema im letzten Winterseminar des Stadtrates gemacht.

Zielsetzung der daraus resultierenden Strategie ist die Personalerhaltung einerseits und die Personalgewinnung andererseits. Eine besondere Bedeutung bei deren Erarbeitung erhielt der von der Sozialdirektion zusammen mit der Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen organisierte Workshop vom 9. März 2001 mit über 50 Führungspersonen aus den Wohn- und Pflegeabteilungen der Betagtenzentren und Pflegewohnungen. In diesem Workshop wurden die folgenden Fragestellungen gemeinsam bearbeitet:

- „Wie können wir unsere Mitarbeitenden optimal begleiten, unterstützen und behalten?“
- „Wie können wir unsere Lernenden unterstützen, begeistern und gewinnen?“
- „Wie können wir neues Personal finden und gewinnen?“

Zur Beantwortung der Interpellation im engeren Sinne:

Die Pflege und Betreuung von älteren Menschen in den Betagtenzentren und Pflegewohnungen erfordert neben Fach- und Methodenkompetenzen vor allem auch ein hohes Mass an Sozial- und Selbstkompetenz. Neben der Nachwuchsförderung ist daher ein starkes Gewicht auf die Erhaltung und (Wieder-)Gewinnung erwachsener Pflegepersonen mit Lebenserfahrung zu legen. Dazu sind folgende Massnahmen vorgesehen:

- Kinderkrippen: Betreuungsmöglichkeiten von nicht schulpflichtigen Kindern während der Arbeitszeit verbessern die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Pflege und damit auch die Personalwerbung wesentlich. Per 1. Januar 2002 soll daher auf dem Areal des Betagtenzentrums Eichhof ein Versuch mit einer ersten Kinderkrippe gestartet werden. Ein entsprechender Projektbericht der Arbeitsgruppe liegt der Sozialdirektion vor. Als Nächstes wird eine weitere Krippe in der Nähe des Betagtenzentrums Wesemlin geprüft. Die Stadt Luzern übernimmt während der Pilotphase die Trägerschaft.
- Wiedereinsteiger/innenkurs: Das in einem Beruf relevante Fachwissen verändert sich heute schnell. Während einer längeren Familienpause wachsen daher die Hemmschwellen und Ängste, in den ursprünglichen Beruf zurückzukehren. Um solche Schwellenängste in Zukunft abbauen zu können, hat die Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen nun mit dem Schweizer Berufs- und Fachverband der Geriatrie-, Rehabilitations- und Langzeitpflege (SBGRL) eine Vereinbarung getroffen über die Zusammenarbeit im neu vom SBGRL

angebotenen Kurs „Wiedereinstieg in den Pflegeberuf. Arbeiten in der Langzeitpflege“. Der diesjährige Oktober-Kurs ist für die Stadt Luzern fest reserviert; im Frühjahrs- und Herbstkurs der folgenden Jahre werden jeweils 10 Plätze für die Stadt frei gehalten.

- Pflegehelfer/innenkurs: Nichtberufspersonal kann effizient nur dann eingesetzt werden, wenn es von Anfang an begleitet und ausgebildet wird. Dies ist auf Grund der aktuellen Personalsituation in den Betagtenzentren jedoch schwer zu leisten. Zur Entlastung der Mitarbeiterinneneinführung hat die Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen daher mit dem Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) eine Vereinbarung getroffen über die Zusammenarbeit im bereits vom SRK angebotenen Kurs „Pflegehelferin SRK“. In Zukunft werden in sechs Kursen pro Jahr (bisher vier Kurse) je fünf Plätze für die Stadt Luzern reserviert sein.

Die beiden neuen Angebote ergänzen die in der Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen selber angebotene „Pflegehilfenschulung“ für unausgebildetes Personal mit zweijähriger Berufserfahrung und die „Weiterbildung Pflege“ für diplomiertes Personal und Pflegeassistentinnen auf ideale Weise. Die „Pflegehilfenschulung“ stellt übrigens ein zertifiziertes und seit über 10 Jahren bestehendes Angebot dar, das auch den privaten Heimen in der Stadt sowie den Heimen in der Region offen steht und von diesen sehr geschätzt wird.

- Neue Arbeitszeitmodelle: Veränderte Werthaltungen gegenüber Arbeit und Freizeit, Individualisierung von Lebensformen und unterschiedliche Arbeitsteilungen in der Familienarbeit lassen die heute noch üblichen Dienstpläne in Pflegeberufen als immer weniger attraktiv erscheinen. Eine Arbeitsgruppe wird daher die Möglichkeiten von neuen Arbeitszeitmodellen prüfen und diese in Versuchen und in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitenden umsetzen.

Daneben spielt Teilzeitarbeit mit einem Anteil von 65 % heute schon eine wichtige Rolle in den Betagtenzentren und Pflegewohnungen.

Weitere Massnahmen im Pflegebereich werden in der Stellungnahme zur Motion 77 2000/2004 betreffend mehr Lohn für das Heimpflegepersonal erläutert.

Der Stadtrat von Luzern

Luzern, 13. Juni 2001 (StB 684)