

Motion

Mehr Lohn für das Heimpflegepersonal - Neue Stadt Luzern setzt ein Zeichen gegen den Pflegenotstand

In Zukunft wird die Alterspflege einen grösseren Stellenwert in der Gesellschaft einnehmen als die Akutpflege in den Spitälern. Der Pflegenotstand beruht auf langjährigem Druck auf das Fachpersonal und dessen Nachwuchs. Es fehlen ganze Ausbildungsjahrgänge durch Umstrukturierungen im Beruf. Im Jahr 1992 traten neue Ausbildungsrichtlinien in Kraft, die erst 1998 volle Wirkungen zeigten. Die Sistierung der 2-jährigen Ausbildung mit Fachausweis (FA SRK) und die Verlängerung der Diplomausbildung auf 3 Jahre (DN I) und auf 4 Jahre (DN II) rüttelten an den Grundmauern eines traditionsreichen Berufes. Bis heute muss der Sprung von 2- bis 4-jähriger Ausbildung im Schulbereich, wie am Praxisort (Heime und Spitäler) bewältigt werden. Und ab 2003 tritt wiederum eine neue Bildungssystematik in Kraft. Der Zugang für die Diplome im Gesundheits- und Sozialbereich soll offener und modular angeboten werden, die Diplome sollen staatlich anerkannt sein.

Dem gegenüber steht ein schlechtes Image der Alterspflege: *im Abseits von Karriere, Aktualitäten in den Medien nur negativ, physisch wie psychisch hohe Belastungen*. Lohnmässig ist das Pflegepersonal mindestens 2 Stufen zu tief eingereiht. (1 Stufe ca. Fr. 100.--) So verdient eine frisch diplomierte Pflegefachfrau mit Führungs- und Ausbildungsverantwortung im Durchschnitt Fr. 4200.-- brutto. Weiterbildung und Fachvertiefung in Alterspflege ist nicht lohnwirksam wie z.B. höhere Fachausbildung I und II zur Pflegeberaterin und Pflegeexpertin. Dagegen wird Führungskompetenz höher eingestuft als das Wissen um Pflege. Praxiserfahrung wird nicht mit entsprechender Schulung gestützt. Seit der Ausbildung in der Praxis mehr Gewicht zugeordnet wird, fehlen in den Heimen die geschulten Lehrmeisterinnen und Lehrmeister. Die Überforderung und der Nachholbedarf an Bildung für das ganze Personal sind vorprogrammiert, wirken sich heute aus.

Seit 3 Jahren findet eine grosse Abwanderung aus dem Pflegeberuf statt. Das Burn-out-Syndrom macht sich breit. Führungskräfte entsprechen nicht mehr dem nötigen Anforderungsprofil. Das Fort- und Weiterbildungsbudget ist zu knapp bemessen.

In der Personalnot entstand die Situation von Lohndiskrepanzen, von Neuanstellungen zu langjährigem, treuen Personal. Der Handlungsbedarf lässt sich nicht mehr länger hinauszögern.

- Für die Erreichung einer individuell angemessenen Pflegequalität müssen überprüfbare Qualitätskriterien für alle Heime festgelegt werden. Sie müssen auch auf Führungskompetenz wirksam sein und im Mitarbeitergespräch angewendet werden.
- Das Budget für heiminterne Fort- und Weiterbildung muss dem Schulungsbedarf angepasst werden.

Da im Moment kein Fachpersonal gefunden wird, muss via Lohn das Personal motiviert werden, entweder einzusteigen oder zu bleiben.

- Auf das Budget 2002 verlangen wir vom Stadtrat eine Aufstockung von mindestens 2 Lohnstufen im gesamten Pflegebereich der städtischen Heime. Die Löhne sollen marktgerecht werden.

Laut PVO vom 25.11.1998 ist im Pflegeberuf eine grosse Diskrepanz zu andern Berufsgruppen feststellbar. Büroberufe mit geregelter Arbeitszeit in den Wochentagen und ohne Nacharbeit zahlen sich besser aus. Wir sind der Überzeugung, Geld muss in jenen Bereich fliessen, wo die demographische Entwicklung hinweist.

Dorothee Kipfer und Romy Tschopp
namens der SP-Fraktion

Luzern, 3. März 2001