

GROSSER RAT

GR.17.204

VORSTOSS

Postulat Andre Rotzetter, CVP, Buchs (Sprecher), Dr. Martina Sigg, FDP, Schinznach, Therese Dietiker, EVP, Aarau, Dr. Severin Lüscher, Grüne, Schöftland, Renata Siegrist-Bachmann, GLP, Zofingen, und Clemens Hochreuter, SVP, Erlinsbach, vom 29. August 2017 betreffend Überarbeitung der Vorgaben in der Ausbildungsverpflichtung im Gesundheitsgesetz

Text:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, die Vorgaben in der Ausbildungsverpflichtung aufgrund vorliegender Erfahrungen anzupassen. Die Soll-Werte sollen sich am betrieblichen Potenzial orientieren, juristische Persönlichkeiten als eine Einheit betrachten, keine Anreize zur Qualitätsminderung beinhalten, die Erwachsenenbildung fördern, Lösungen für Betriebe in speziellen betrieblichen Situationen vorsehen und die Doppelspurigkeiten durch das Amt für Berufsbildung und des Departements Gesundheit und Soziales eliminieren.

Begründung:

Ziel der Ausbildungsverpflichtung ist das Sicherstellen von genügend Personal im pflegerischen und medizin-therapeutischen Bereich. Eine Steuergruppe sollte dafür sorgen, dass allfällige Fehlanreize und andere Probleme in den Vorgaben korrigiert werden. Seit 3 Jahren haben verschiedenen Leistungserbringer auf Problemfelder aufmerksam gemacht und Fehlanreize gemeldet. Leider wurden diese nicht aufgenommen und in die Vorgaben eingearbeitet. Die Postulanten fordern vom Regierungsrat, dass er die Steuergruppe beauftragt, die Rückmeldungen und Erfahrungen der verschiedenen Leistungserbringer ernst zu nehmen und die Vorlage entsprechend zu überarbeiten. Insbesondere handelt es sich um:

a) Anerkennen der Soll-Werte von juristischen Personen

Die heutige Vorgabe betrachtet eine juristische Person nicht als eine Einheit. So wird standortbezogen die Ausbildungsverpflichtung vollzogen. Dies führt zur paradoxen Situation, dass bei einem ausgeglichenen Saldo bei der Ausbildungsverpflichtung trotzdem happige Zahlungen fällig werden. Dies ist insbesondere dann stossend, wenn die betroffene Institution die Ausbildung betriebsübergreifend organisiert. Weiter verhindert diese Betrachtungsweise Qualitätsverbesserungen in der Ausbildung und allfällige Kostenreduktionen durch Eliminierung von betrieblichen Doppelspurigkeiten.

b) Festlegen des betrieblichen Potenzials als Basis für die Soll-Werte

Das heutige System sieht vor, dass das angestellte Personal und deren Ausbildung die Basis für den Soll-Wert darstellt. Es wird nicht berücksichtigt, wieviel Pflege in einem Betrieb anfällt. Wer aber eine gute Ausbildungsqualität bieten will, muss die Verpflichtung an den Pflegebedarf anbinden. Zudem brauchen die Auszubildenden auch Fachpersonal, das sich um die Ausbildung kümmert. Es gibt z. B. Betriebe, die gutes Pflegepersonal mittels Kleinstpensen an sich binden, um diese dann nach der Kleinkinderphase wieder mit grösseren Pensen in den Betrieb einzubinden. Auch diese Massnahme

ist ein wichtiger Teil für die Zielerreichung: genügend Pflegepersonal. Pensen unter 40 % können aber nicht in der Ausbildung eingesetzt werden.

c) Fördern der Erwachsenenbildung im Sinne von Wiedereinstieg

Steigt eine erwachsene Person in den Pflegeberuf ein, wird sie sehr wahrscheinlich auch im Beruf bleiben. Wird dieser Wiedereinstieg ernst genommen, muss diese Person über eine gewisse Zeit genauso gut begleitet werden wie eine Schulabgängerin. Zudem sind die Lohnkosten und somit die Betriebskosten wesentlich höher als bei den Schulabgängerinnen. Bei der Ausbildungsverpflichtung wird diese aber sowohl in der Gewichtung wie in der zeitlichen Anerkennung diskriminiert. Dies führt dazu, dass die Betriebe auf die Förderung von Wiedereinsteigerinnen verzichten.

d) Keine Anreize für eine Minderung der Pflegequalität setzen

Da die Soll-Werte grundsätzlich hoch angesetzt wurden, haben die Betriebe, insbesondere Pflegeheime, Schwierigkeiten, diese zu erreichen. Damit keine hohen Malus-Zahlungen fällig werden, werden diese dazu animiert, nicht nur mehr Auszubildende aufzunehmen, sondern auch alternative Massnahmen einzuleiten. Dies kann zu Qualitätsverschlechterungen führen.

- Betriebe, die spezielles Knowhow aufbauen und dies nicht extern einkaufen, erhöhen damit die Soll-Werte. Wer eigene Stellen aufgebaut hat wie: interne Kinaesthetics-Trainerinnen, Palliativ-Care-Verantwortliche, etc. wird dazu verleitet, die Stellen zu reduzieren oder betrieblich auszulagern.
- Da nicht jede Lehrstelle besetzt werden kann, werden auch Auszubildende eingestellt, die der Betrieb nicht als geeignet ansieht.
- Stehen Lehrabbrüche an, wird auf einen Abbruch verzichtet.

e) Berücksichtigung betrieblicher Sondersituationen

Beim Aufbau oder Sanierung einer Institution ist eine Stichtagbetrachtung des Stellenplanes ungeeignet, um den Soll-Wert zu definieren. Dies führt zu ungerechtfertigten Malus-Zahlungen und die Ausbildungsverpflichtung wird so von den Institutionen grundsätzlich in Frage gestellt. Betriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad (z. B. reine Palliative-Care-Abteilungen) haben Mühe, die geforderten Soll-Werte zu erreichen, weil die Ausbildung für Junge so sehr belastend sein kann. Sie sollten die Möglichkeit erhalten, tiefere Soll-Werte erfüllen zu müssen.

f) Zulassung der Ausbildung durch den gleichen Berufsstand

In den Vorgaben kommt es vor, dass Assistentinnen Gesundheit und Soziales zwar im Soll-Wert eingerechnet werden, sie können aber für ihre eigenen Berufsstand selber nicht ausbilden. Jeder Beruf muss aber im Stande sein, sich selber auszubilden.

g) Eliminieren von Doppelspurigkeiten in den kantonalen Behörden

Für die Berufsbildung sind zwei Ämter zuständig. Diese machen Vorgaben und führen Bewilligungsverfahren durch. Zum Teil widersprechen sie sich oder sind doppelspurig.

Mitunterzeichnet von 49 Ratsmitgliedern