



Regierungsrat

Luzern, 15. Februar 2022

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 680

Nummer: P 680
Eröffnet: 13.09.2021 / Gesundheits- und Sozialdepartement
Antrag Regierungsrat: 15.02.2022 / Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 202

Postulat Schärli Stephan und Mit. über die Erarbeitung neuer Arbeitszeitmodelle im Gesundheitswesen

Im Postulat wird gefordert, dass der Regierungsrat das Luzerner Kantonsspital (LUKS) und die Luzerner Psychiatrie (lups) damit beauftragt, ihre Arbeitszeitmodelle zu prüfen und gegebenenfalls neue Modelle zu erarbeiten, um frühzeitige Ausstiege des Pflegepersonals längerfristig und nachhaltig zu verhindern sowie niederschwellige Wiedereintritte und/oder Umschulungen zu fördern. Auch als Motivation für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger.

In grundsätzlicher Hinsicht kann gesagt werden, dass sich die Gesundheitsberufe – trotz Covid-19 – nach wie vor einer grossen Beliebtheit erfreuen. Insgesamt 1'165 Lernende und Studierende haben 2021 eine Ausbildung beim Bildungszentrum Gesundheit XUND begonnen. Und mit 951 Abschlüssen durfte erneut eine Rekordzahl an Absolventinnen und Absolventen in die Praxis entlassen werden. Um den künftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken, sind jedoch weitere Anstrengungen notwendig.

Es liegt im ureigenen Interesse von LUKS und lups, neues Personal für eine Ausbildung in den Pflegeberufen gewinnen und das bereits tätige Personal auch längerfristig im Betrieb und im Beruf halten zu können. Die beiden kantonalen Spitalunternehmen waren deshalb – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels – schon lange vor der Covid-19-Pandemie gefordert, die Arbeitsbedingungen und damit ihre Arbeitgeberattraktivität so auszugestalten, dass die Herausforderungen eines 7x24 Stunden-Betriebs bzw. dessen Auswirkungen auf das Pflegepersonal so weit wie möglich abgefedert werden können. Dabei gilt es einerseits den Bedürfnissen der Pflegenden entgegenzukommen und andererseits dem Bedarf der Patientinnen und Patienten und des Dienstbetriebs gerecht zu werden. Entsprechend ist die «Erhöhung der Arbeitsplatz- bzw. der Arbeitgeberattraktivität» bei beiden Unternehmen strategische Grundhaltung.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben die beiden kantonalen Spitalunternehmen insbesondere die Vorgaben des Arbeitsgesetzes zu beachten. Von den Mitarbeitenden früher durchaus als «attraktiv empfundene» Arbeitszeitmodelle, wie z.B. «drei Wochen Durcharbeiten - eine Woche frei», sind aufgrund rechtlich zwingender Vorgaben des Arbeitsgesetzes zur Ruhe- und Freizeit heute so nicht mehr möglich. Die Realität des 7x24 Stunden-Betriebs eines Spitals führt dazu, dass z.B. belastende Nachtdienste wiederkehrend notwendig sind für die einzelnen Pflegenden. Dies gilt insbesondere dann, wenn es eine hohe Dichte an Personal in den Nachtzeiten braucht, z.B. auf Intensivstationen. Einige Wünsche der Mitarbeitenden sind deshalb in einem 7x24 Stunden-Betrieb kaum umzusetzen. So

besteht z.B. oft der Wunsch nach fixen Wochenarbeitstagen oder Dienstzeiten. Jedes Zugeständnis in diesen Bereichen führt jedoch dazu, dass die Last der eher unattraktiven Aspekte des Pflegeberufs dann nochmals zusätzlich durch andere Mitarbeitende getragen werden müssen. Schliesslich setzen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vielfach zusätzliches Personal voraus, was aufgrund des Fachkräftemangels zunehmend schwieriger zu finden ist.

In beiden kantonalen Spitalunternehmen werden innerhalb dieser Rahmenbedingungen bereits heute zahlreiche Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität umgesetzt, wie etwa:

- Teilzeitarbeit, d.h. Ermöglichung von niederprozentigen Anstellungen, z.B. für Personen mit familiären Verpflichtungen usw., sowie Jobsharing-Modelle.
- Flexibler Umgang mit den Anstellungsprozenten. Pflegende können kurzfristig ihre Pensen anpassen. Dies ist ideal für Pflegende, deren private Umstände (Familiengründung, Weiterbildung etc.) sich ändern und andererseits für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, die sich auf diesem Weg ein gutes Bild verschiedener Teams und des idealen Arbeitsplatzes machen können.
- Grosszügiger Umgang mit unbezahlten Urlauben.
- Einbezug in die Dienstplanung mit der Möglichkeit Wunschfreitage oder Wunschdienste zu definieren, worauf dann bei der Planung, soweit vom Betrieb her möglich, eingegangen wird. Mitarbeitende können so ihre Life Domain Balance gesundheits- und sozialorientiert gestalten.

Das LUKS prüft zudem eine zusätzliche Zeitgutschrift pro Nachtarbeitsstunde zwischen 23.00 und 06.00 Uhr (neben den bestehenden Inkonvenienzentschädigungen von 10 Minuten und CHF 6.00 pro Stunde Abend- und Nachtarbeit) sowie eine abgestufte Lohnrunde, indem die Pflege- und pflegenahen Berufe im Durchschnitt 2,6% Lohnerhöhung erhalten im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen, bei denen die Erhöhung durchschnittlich zwischen 0,5 und 1,5% ausfällt.

Als weitere Massnahmen sind überdies die Entwicklung von neuen Arbeits- und Organisationsmodellen, der Rollout von Lean-Methoden, die Auseinandersetzung mit der Sinnstiftung in der Jobausführung und weitere Themen zur Weiterverfolgung angedacht. Darunter z.B. die Realisierung eines «Think Tanks» für die Entwicklung neuer innovativer Lösungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzattraktivität, an welcher insbesondere junge Mitarbeitende beteiligt sind. Zudem brachte die Einführung des neuen Klinikinformationssystems LUKiS und die damit einhergehende organisatorische und administrative Digitalisierung der Klinikabläufe diverse Erleichterungen im Klinikalltag insbesondere für die Pflege.

Auch in der lups werden zusätzlich im Rahmen des Lean-Managements regelmässig Themen bearbeitet, wie die Zufriedenheit, die Work-Life-Balance und die Arbeitsplatzqualität verbessert werden kann.

Die laufende Überprüfung der Arbeitsbedingungen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität ist somit bereits heute ein zentraler Aspekt des Personalmarketings und -managements der beiden kantonalen Spitalunternehmen und bleibt eine Daueraufgabe. Sie ist dementsprechend auch zentraler Aspekt des Gesamtarbeitsvertrages (GAV), der für das Personal der beiden kantonalen Spitalunternehmen ab 1. Juli 2022 gilt, und damit nicht vom Regierungsrat, sondern von den Sozialpartnern vorzunehmen. Nicht zuletzt die deutlich angenommene Pflegeinitiative zeigt jedoch, dass es weiterhin intensive Anstrengungen braucht, um den Pflegeberuf noch attraktiver zu machen. Die Entwicklung entsprechender Massnahmen erfolgt dabei idealerweise auch gesamtschweizerisch koordiniert durch die Leistungserbringerverbände, die Personalverbände, den Bund und/oder die Kantone.

In diesem Sinne beantragen wir, das Postulat als erheblich zu erklären.