

**Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 17. Januar 2001

63. Schriftliche Anfrage von Erika Bärtschi und Doris Fiala betreffend Personalmangel im Pflegebereich. Am 25. Oktober 2000 reichten die Gemeinderätinnen Erika Bärtschi (FDP) und Doris Fiala (FDP) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2000/516 ein:

Im Pflegebereich ist ein gravierender Personalmangel zu beobachten. Es hat nicht genügend qualifiziert ausgebildetes Pflegepersonal. Viele wechseln nach der Ausbildung in andere Berufe mit weit attraktiverem Berufsumfeld, vor allem die Lohnfrage spielt eine entscheidende Rolle:

Der Stadtrat wird gebeten nachstehende Fragen zu beantworten.

1. Welche attraktiven Angebote werden angeboten, damit ausgebildetes Fachpersonal für den Pflegeberuf zurückgewonnen werden kann? Bestehen Möglichkeiten flexibler Angebote für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger, z.B. verkürzte Intensivkurse usw.? Welche?
2. Wird zunehmend im Ausland geeignetes Personal gesucht oder liegt der Schwerpunkt bei den Wiedereinsteigenden?
3. Wie werden in den nächsten Jahren Schülerinnen und Schüler für die Pflegeausbildung rekrutiert?
4. Besteht an den Stadtspitälern ein Schnupperlehrstellen-Konzept? Wie viele solcher Stellen werden angeboten? Wie viele dieser Stellen wurden 1999 besetzt? Wo und wie werden die Schnupperlehrstellen angeboten?
5. Bestehen genügend Pflege-Ausbildungsplätze an städtischen Schulen? Wie gross ist die Auslastung der Ausbildungsplätze an den städtischen Pflege-schulen?
6. Kann die Pflegeausbildung für Maturandinnen und Maturanden abgekürzt werden?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1: Die städtischen Spitäler und Krankenhäuser unternehmen sehr viel, um ausgebildetes Fachpersonal zu gewinnen, zu erhalten und zurückzugewinnen, und sie gehen mit der Flexibilisierung des Angebots bis an die Grenzen des betriebsorganisatorisch Möglichen. Nachstehend sei eine Auswahl solcher Massnahmen aufgelistet:

- Hohes Entgegenkommen bezüglich Wünschen für Teilzeitarbeit.
- Finanzielle Beteiligung bis zu 100 Prozent an den Kosten der Wiedereinstiegskurse des Schweiz. Berufsverbandes für Krankenpflege.
- Verbesserung der Lohnsituation, insbesondere im Rahmen der Revision von Personalrecht/Besoldungsordnung ab diesem oder spätestens nächstem Jahr.
- Breites und qualitativ gutes internes und externes Fort- und Weiterbildungsangebot mit weitgehender oder vollständiger Kostenübernahme durch die Stadt.
- Job-Enrichment und Job-Enlargement durch die Einrichtung von neuen und/oder veränderten Funktionsbereichen wie zum Beispiel Dispositionsstellen, Poolstellen, Förderung und zusätzliche Honorierung von Ausbilderinnen/Ausbildern für Pflege in der Praxis usw.

- Schaffung und Besetzung von pflegeentlastenden Stellen (Etagenservice, zusätzliche Spitalangestellte usw.).
- In den Stadtspitälern und grösseren Krankenheimen: Angebot von Plätzen in Betriebskinderkrippen.
- In den Stadtspitälern: Rekrutierungsangebot an Pflegende mit Diplommiveau I mit klar geregelter Anschlusskonzept zur Weiterbildung zum Diplommiveau II.

Generell ist zu sagen, dass es die klassischen WiedereinsteigerInnen, die wieder ein 100-Prozent-Pensum übernehmen, fast nicht mehr gibt. Auf guten Anklang stossen aber Teilzeit-Wiederanstellungen von Pflegenden im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub oder an einen anderweitig motivierten kürzeren Arbeitsunterbruch.

Zu Frage 2: Der Arbeitsmarkt im Inland ist trotz der vorzüglichen Arbeitsbedingungen, welche die Stadt Zürich zu bieten vermag, weitgehend ausgetrocknet, sodass – nebst dem ständigen Bemühen um Wiedereinsteigerinnen – zunehmend im deutschsprachigen Ausland gesucht werden muss.

Zu Frage 3: Die Werbung für eine Berufsausbildung in Pflege wird mit allen nur denkbaren Mitteln betrieben (Inserate, Plakataushänge im öffentlichen Verkehr, Berufsberatung, Internetauftritt, Informationsanlässe und Schnuppertage in Schulen, Spitälern und Heimen, Präsentation der Gesundheitsberufe an der Züspa usw.). Die Stadt wirkt mit in der von der Gesundheitsdirektion eingesetzten Arbeitsgruppe «Gemeinsame Personalwerbung».

Alle diese Massnahmen können bestehende Grundprobleme natürlich nicht aus dem Weg räumen, so etwa den Umstand, dass die für eine Ausbildung namentlich zum Diplommiveau II geforderten Voraussetzungen bei der heute geltenden Ordnung deutlich höher sind als etwa für handwerkliche oder kaufmännische Berufe, während die Löhne dieses Niveau bis jetzt nur knapp oder gar nicht zu erreichen vermögen. Und auch die zu erwartenden Arbeitsbedingungen (Schicht- und Nachtarbeit) bilden nicht unbedingt grosse Anreize. Da darf es nicht verwundern, wenn junge Menschen trotz aller Werbemassnahmen andern auf dem Arbeitsmarkt befindlichen Berufsangeboten den Vorzug geben.

Zu Frage 4: Beide Stadtspitäler verfügen über ein Konzept für Schnupperlehren und bieten solche mit Begleitung durch eine diplomierte Fachperson an. Schnupperlehren dauern fünf Tage. Im Stadtspital Triemli sind es jährlich rund 100 Schnupperlehrlinge, im Stadtspital Waid im Mittel 65. Einen «Stellenplan» dafür gibt es nicht – massgebend sind die Möglichkeiten, eine Fachkraft dafür abzustellen. Die Möglichkeit für Schnupperlehren wird über einschlägige Informationsmittel bei Berufsberatungsstellen und Schulen der Oberstufe bekannt gemacht, und auch alle Pflegeschulen sind informiert. Zusätzlich beteiligen sich die Spitäler auch am (koordinierten) kantonalen Schnuppertag.

Zu Frage 5: Die Schule für Berufe im Gesundheitswesen (SGZ) bietet 132 Plätze für Diplommiveau I und 60 Plätze (ab 2001: 80 Plätze) für die Ausbildung in Pflegeassistenz an. Besetzt sind aktuell 123 Plätze für Diplommiveau I und 64 für Pflegeassistenz.

Die Krankenpflegeschule Zürich (KPZ) bietet 320 Ausbildungsplätze an. Davon sind aktuell 270 Plätze für Diplommiveau I + II besetzt, sowie 20 Plätze für die höhere Fachausbildung.

Die Zahlen zeigen, dass bei der Pflegeausbildung genügend Kapazitäten, aber zu wenig Auszubildende vorhanden sind. In der Ausbildung für Pflegeassistenten wurde aufgrund der hohen Nachfrage die Kapazität erhöht.

Zu Frage 6: Die Ausbildung zum Diplommiveau II mit dem Ausbildungsschwerpunkt «Erwachsene im Akutspital» kann von Maturandinnen und Maturanden in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang von 80 Prozent absolviert werden, womit sich die effektive Ausbildungszeit für diese Personen um ein halbes Jahr reduziert. Die meisten Maturandinnen und Maturanden wählen jedoch die erweiterte Ausbildung mit zwei Schwerpunkten (Kinder und Erwachsene im Akutspital), was gemäss den geltenden Vorschriften des Schweiz. Roten Kreuzes eine Verkürzung der Ausbildung nicht zulässt.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Martin Brunner