



Beschluss des Stadtrats

vom 1. März 2023

GR Nr. 2022/433

Nr. 428/2023

Interpellation von Tanja Maag Sturzenegger und Dr. David Garcia Nuñez betreffend Programm «Stärkung Pflege» der Stadt, Fortschritte bei der Implementierung des Programms, Massnahmen zur Förderung einer guten Führungskultur und im Bereich Selbstbestimmung des Personals, Weiterbildung und Entwicklung, Arbeitszeitmodelle sowie im Kontext der Ausbildung

Am 7. September 2022 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Tanja Maag Sturzenegger und Dr. David Garcia Nuñez (beide AL) folgende Interpellation, GR Nr. 2022/433, ein:

Der Stadtrat möchte mit dem Programm «Stärkung Pflege» die Forderungen der Volksinitiative «Für eine starke Pflege» nach besseren Arbeitsbedingungen früher umsetzen, als der Bundesrat dies plant. Ziele des Programms «Stärkung Pflege» sind u.a. den Anliegen der Pflegefachpersonen begegnen, Berufsausstiege verhindern, Nachwuchs sichern. In der Praxis zeigt sich, abgesehen von den lohnwirksamen Funktionsstufenerhöhungen, bisher wenig konkrete Umsetzung. Ganz im Gegenteil: Die Unzufriedenheit nimmt am Stadtspital beim Personal zu, indem Reorganisationen über die Köpfe des betroffenen Personals durchgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1) Welche generellen Fortschritte hat der Stadtrat bei der Implementierung des Programms «Stärkung Pflege» beobachten können? Welche Konsequenzen hat er bisher daraus abgeleitet? Wie werden die Mitarbeitenden über den aktuellen Stand informiert?
- 2) Ein Anliegen der eingangs erwähnten Initiative wie auch des städtischen Programms ist die Sicherung der Pflegequalität. Das Führungsverhalten beeinflusst massgeblich die Kultur einer Gesundheitsinstitution und somit auch die Qualität der Arbeitsergebnisse und damit auch der Pflegequalität. Welche Massnahmen sieht der Stadtrat vor, eine gute Führungskultur zu fördern? Bitte um drei konkrete Beispiele.
- 3) Der Stadtrat verspricht in Zusammenhang mit dem Programm «Stärkung Pflege» mehr Flexibilität und Selbstbestimmung beim Personal. Wo und wie genau wird Mitarbeitenden bereits mehr Flexibilität und Selbstbestimmung zugesprochen? Bitte um drei konkrete Beispiele, die sich nachweislich auf Programminterventionen zurückführen lassen.
- 4) Der Stadtrat verspricht mehr Weiterbildung und Entwicklung fürs Personal. In welche Weiterbildungen und internen Entwicklungen investiert das Stadtspital konkret? Bitte um drei konkrete Beispiele seit Kampagnenstart.
- 5) Der Stadtrat verspricht Jobsharing und die Einführung von 5 neuen Arbeitszeitmodellen und Jobsharing. Welche Modelle befinden sich bereits in Umsetzung? Wo wird Jobsharing bereits gelebt? Auf welcher Ebene? Bitte um drei konkrete Beispiele.
- 6) Damit das Stadtspital seinen Leistungsauftrag in der stationären Versorgung erfüllen kann, ist es laut eigenen Aussagen auf den Einsatz von temporären Pflegefachpersonen angewiesen. Welches Reduktionsziel an temporären Einsätzen verfolgt das Stadtspital bis Ende 2022?
- 7) Das Stadtspital Zürich hat zusätzliche Stellen für den Pflegepool geschaffen. Konnten diese neuen Stellen besetzt werden? Wie wird die Pool-Stelle ausgekleidet, um ihr eine möglichst hohe Attraktivität zu verleihen?



2/8

- 8) Berufsbildner:innen haben im Rahmen der Funktionsüberprüfung nicht von einem Stufenanstieg profitieren können. Im Vergleich zum aktuellen Salär einer diplomierten Pflegefachkraft ist diese verantwortungsvolle Zusatzfunktion lohnmässig nicht abgebildet. Welche Massnahmen trifft der Stadtrat, um die Attraktivität der Ausbilder:innen-Funktion zu steigern?
- 9) Wie viele Ausbildungsplätze sind in Folge Personalmangels/ Mangel an Ausbilder:innen aktuell nicht besetzt?
- 10) Auszubildende sind durch die mangelnden personellen Ressourcen am Arbeitsplatz bereits in ihrer Lehr- und Studienzeit enormen psychischen Belastungen ausgesetzt. Wie wird garantiert, dass auch lernende über ihre professionelle Tätigkeit (z. B. im Sinne von Supervisionen) reflektieren können? Wie sehen die betriebsinternen Frühwarnsysteme zum Schutz der mentalen Gesundheit des Personals aus? Welche Rückmeldungen erhält das Stadtspital bei Ende der Ausbildung von den Auszubildenden? Wie werden diese eingeholt?
- 11) Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur das Pflegepersonal. Prekär ist auch die Situation anderer Berufsgattungen innerhalb des Spitals (Physiotherapeut:innen, Hebammen, Ärztinnen, etc.). Wie sehen die entsprechenden stadträtlichen Massnahmen aus?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 1

Welche generellen Fortschritte hat der Stadtrat bei der Implementierung des Programms «Stärkung Pflege» beobachten können? Welche Konsequenzen hat er bisher daraus abgeleitet? Wie werden die Mitarbeitenden über den aktuellen Stand informiert?

Das Programm Stärkung Pflege stösst bei den Pflegemitarbeitenden des Stadtspitals Zürich (STZ) auf breites Interesse und eine hohe Akzeptanz. Seit Programmstart sind viele Grundlagen und Konzepte (beispielsweise für den Pflegepool oder Skill-Grade-Mix) erarbeitet und Pilotierungen zur Umsetzung gestartet worden.

Am STZ ist ein Pflegepool implementiert und laufend erweitert worden. Mit dem Pflegepool können Pflegemitarbeitende entlastet werden, indem das kurzfristige Einspringen vermindert werden kann. Zudem konnte dadurch der Einsatz von temporärem Personal reduziert werden (siehe auch Antwort zu Frage 7). Damit kann auch dem Wunsch nach mehr Flexibilisierung für die Verbesserung der Work-Life-Balance wie auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermehrt Rechnung getragen werden.

Weitere Massnahmen sind die Einführung von ± 30 Minuten Gleitzeit im Tagesdienst, die Möglichkeit von Kleinstpensen oder Jobsharing auf allen Stufen (siehe auch Antworten zu Fragen 3 und 5).

Der Einsatz von «Tandems» (diplomierte Pflegefachkraft / Fachperson Gesundheit) wird aktuell auf zwei Pilotstationen im Waid erprobt. Das Konzept soll nach einer sorgfältigen Evaluation auf weitere Stationen erweitert werden.

Das STZ hat den Bedarf und die Bedürfnisse an die Weiter- und Fortbildung erhoben und das Angebot auf der Basis der Projektergebnisse weiterentwickelt (siehe Antwort zu Frage 4).

Ausserdem sind Führungsentwicklungsmassnahmen verstärkt und ein attraktives Laufbahnmodell mit klaren Kompetenzlisten und interessanten beruflichen Perspektiven entwickelt worden (siehe Antwort zu Frage 2).

Die neuen Funktionseinstufungen ab August 2022 bedeuten für viele (>70 Prozent der entsprechenden Mitarbeitenden) eine deutliche Lohnerhöhung.



3/8

Ein wichtiges Element des Programms Stärkung Pflege ist der Programm-Fachausschuss. Der Fachausschuss besteht aus delegierten Personen aus der Basis der Pflege, Betreuung Therapien und des Sozialdiensts. Er bietet Beratung und Unterstützung an, bringt frühzeitig Anliegen aus der Organisation ein und gibt Anregungen und Empfehlungen an die Programmleitung und die Projektleitungen ab. Das STZ ist zudem in regelässigem Kontakt mit Vertretenden des SBK Zürich und VPOD.

Das Programm Stärkung Pflege nimmt laufend Inputs und Anliegen von Mitarbeitenden auf und entwickelt das Programm und die Projekte kontinuierlich weiter.

Die Mitarbeitenden werden über den aktuellen Stand und über geplante Massnahmen des Programms Stärkung Pflege über verschiedene Kanäle informiert: regelmässig mittels Newsletter und Intranet News sowie in den Bereichs- und Stationsleitungssitzungen. Am 28. November 2022 (Standort Triemli) und 5. Dezember 2022 (Standort Waid) fanden zudem zwei grosse und gut besuchte Informationsveranstaltungen statt. Alle Mitarbeitenden der Bereiche Pflege, Betreuung, Therapien und Soziales waren eingeladen. Der Besuch der Veranstaltung galt als bezahlte Arbeitszeit. Falls eine Teilnahme vor Ort nicht möglich war, konnte die Veranstaltung auch online via MS Teams verfolgt oder eine Aufzeichnung im Nachgang angeschaut werden. Für 2023 sind je zwei weitere Informationsveranstaltungen am Triemli und am Waid geplant – was gemäss den Aussagen der Teilnehmenden sehr geschätzt wird.

Frage 2

Ein Anliegen der eingangs erwähnten Initiative wie auch des städtischen Programms ist die Sicherung der Pflegequalität. Das Führungsverhalten beeinflusst massgeblich die Kultur einer Gesundheitsinstitution und somit auch die Qualität der Arbeitsergebnisse und damit auch der Pflegequalität. Welche Massnahmen sieht der Stadtrat vor, eine gute Führungskultur zu fördern? Bitte um drei konkrete Beispiele.

Verschiedene Massnahmen zielen darauf, eine gute Führungskultur am STZ zu fördern:

Das Departement Human Resources (HR), Abteilung Organisationsentwicklung (OE), führt für das Gesamtspital ein Programm zur interdisziplinären Führungsentwicklung durch. Die internen Fortbildungen werden von den Führungspersonen aus der Pflege, den Therapien und dem Sozialdienst rege besucht und finden Anklang.

Führungspersonen nehmen mit Unterstützung des STZ zudem an externen Weiterbildungsprogrammen und -kursen teil. Die aktive Förderung von Führungspersonen ist Aufgabe der Linie und hat einen hohen Stellenwert.

Im Projekt 4 «Führungskompetenzen» ist ein umfassendes Laufbahnmodell für Führungspersonen, Fachverantwortliche und Bildungspersonen entwickelt worden. Mit dem Laufbahnmodell ermöglichen wir den Führungspersonen aus der Pflege eine interessante berufliche Perspektive und schaffen Anreize für die persönliche Weiterentwicklung.

Ab 2023 sind zudem Kadertage mit dem Schwerpunkt auf Führungsthemen geplant. Damit kann die Weiter- und Fortbildung von Führungspersonen weiter gefördert werden, sie können sich mit Kolleginnen und Kollegen (Peers) aus dem Gesamtspital austauschen und standortübergreifende Kontakte vertiefen.



4/8

Frage 3

Der Stadtrat verspricht in Zusammenhang mit dem Programm «Stärkung Pflege» mehr Flexibilität und Selbstbestimmung beim Personal. Wo und wie genau wird Mitarbeitenden bereits mehr Flexibilität und Selbstbestimmung zugesprochen? Bitte um drei konkrete Beispiele, die sich nachweislich auf Programminterventionen zurückführen lassen.

Nach einer Pilotphase wurde am Waid auf allen Stationen eine Gleitzeit von ± 30 Minuten im Tagdienst eingeführt. Sobald die technischen Voraussetzungen im Zeiterfassungssystem es ermöglichen, kann sie auch am Triemli eingeführt werden (siehe auch Antwort zu Frage 5).

Pflegemitarbeitende können zudem neu angeben, wann sie ihre «Kompensationstage» beziehen möchten und haben auch zusätzliche «Wunschfrei-Tage» zur Verfügung.

Zudem wird mit Projekt 1 «Flexibilisierung / Arbeitszeitmodelle» der Einbezug der Pflegefachkräfte bei der Dienstplanung auf den Stationen gezielt unterstützt und gefördert. Die Teams der Stationen entscheiden gemeinsam mit den Stationsleitungen über den gewünschten Grad des Einbezugs. Auf einigen Stationen am STZ sind (bereits vor Start des Programms Stärkung Pflege) Mitarbeitende bei der Dienstplanung stark einbezogen. Die Stationen dienen als Best-Practice-Beispiele.

Das STZ hat ein breites Angebot an individualisierten Einsatzmöglichkeiten, nebst Jobsharing sind beispielsweise auch Kleinstpensen von zehn Stellenprozenten oder auch nur wenige Stunden pro Woche möglich. Damit werden der flexible Einsatz nach individuellen Bedürfnissen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert. Mit der Möglichkeit von Kleinstpensen ist es vor allem Müttern und Vätern von kleinen Kindern möglich, weiterhin im Arbeitsprozess zu verbleiben (siehe auch Antwort auf Frage 5).

Ausserdem wird mit dem Pflegepool den Mitarbeitenden mehr Flexibilisierung geboten und damit die Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, er ermöglicht aber zum Beispiel auch das Ausüben von zeitintensiven Hobbys (siehe auch Antwort zu Frage 7).

Frage 4

Der Stadtrat verspricht mehr Weiterbildung und Entwicklung fürs Personal. In welche Weiterbildungen und internen Entwicklungen investiert das Stadtspital konkret? Bitte um drei konkrete Beispiele seit Kampagnenstart.

2022 wurden 235 Fortbildungskurse für den Bereich Pflege und Betreuung durchgeführt. Auf Basis der Bedarfsanalyse bei Pflegemitarbeitenden im Projekt 3 «Fortbildung» wurden zusätzliche Fortbildungen ins Kursprogramm aufgenommen, wie beispielsweise Resiliente Führung, Transgender/transkulturell, «Room of Horrors»¹ / Trainingsräume. Auf Wunsch der Pflegemitarbeitenden wurde auch ein Webinar zum Thema «Nachfolgeinstitutionen und Finanzierung» auf dem spitalinternen Lernbistro zur Verfügung gestellt.

¹ Im «Room of Horrors» wird die Aufmerksamkeit für Patientensicherheitsrisiken trainiert. Im Trainingsraum werden Fehler und Risiken für die Patientensicherheit versteckt. Mitarbeitende versuchen einzeln oder im Team, diese aufzudecken.



5/8

Im Rahmen des Programms zur interdisziplinären Führungsentwicklung (OE) fanden weitere Weiterbildungen zum Beispiel zur Pausengestaltung oder zum betriebswirtschaftlichen Verständnis statt (siehe auch Antwort zu Frage 2).

Frage 5

Der Stadtrat verspricht Jobsharing und die Einführung von 5 neuen Arbeitszeitmodellen und Jobsharing. Welche Modelle befinden sich bereits in Umsetzung? Wo wird Jobsharing bereits gelebt? Auf welcher Ebene? Bitte um drei konkrete Beispiele.

Das Stadtspital Zürich ist an das städtische Personalrecht gebunden und kann keine völlig «neuen» Arbeitszeitmodelle einführen. Das STZ bietet jedoch im Rahmen des städtischen Rechts so viel Flexibilität wie möglich. Es hat beispielsweise eine Gleitzeit von ± 30 Minuten im Tagdienst zuerst im Pilot getestet und später am Waid flächendeckend ausgerollt. Die Einführung von ± 30 Minuten Gleitzeit ist auch für den Standort Triemli geplant, sobald die Erfassung im Zeiterfassungssystem technisch möglich ist.

Auf verschiedenen Stationen werden die «Dienstplaner» und Teams dabei angeleitet und (inhaltlich und technisch) unterstützt, Mitarbeitende bei der Dienstplanung so weit wie möglich einzubeziehen – bis hin zur kompletten Selbstplanung der Dienste.

Jobsharing wird am STZ seit je her gelebt, es ist spitalweit und auf jeder Führungsstufe möglich. So teilen sich zum Beispiel auf einer Pflegeabteilung zwei Personen die Stationsleitung. Das Departement Frau, Mutter, Kind wird seit 2008 von zwei Chefärztinnen in einer Co-Leitung geführt – was damals schweizweit ein Novum darstellte und vielen Frauen in Führungspositionen den Weg zum sogenannten «Topsharing» geebnet hat.

Frage 6

Damit das Stadtspital seinen Leistungsauftrag in der stationären Versorgung erfüllen kann, ist es laut eigenen Aussagen auf den Einsatz von temporären Pflegefachpersonen angewiesen. Welches Reduktionsziel an temporären Einsätzen verfolgt das Stadtspital bis Ende 2022?

Das STZ ist momentan auf den Einsatz von temporären Pflegefachpersonen angewiesen, da sonst nicht genügend Betten betrieben werden könnten und die Gesundheitsversorgung der Zürcher Bevölkerung allenfalls nicht mehr jederzeit vollumfänglich gewährleistet wäre. Mit temporären Pflegefachpersonen können einerseits Belastungsspitzen abgedeckt und somit auch die Belastung der spitalinternen Pflegefachpersonen reduziert werden, andererseits können aufgrund des schweizweiten Fachkräftemangels auch am STZ nicht alle Stellen besetzt werden, was mit Temporäranstellungen kompensiert wird. Seit Oktober 2022 ist die Rekrutierungsquote von festangestelltem Pflegepersonal (wohl auch als Effekt des Programms Stärkung Pflege) gestiegen und der Einsatz von temporärem Pflegepersonal konnte reduziert werden. Das STZ möchte – soweit es die Fachkräftesituation zulässt – den Einsatz der temporären Pflegefachpersonen auch zukünftig sukzessive reduzieren. Jedoch steht für das STZ die vollumfängliche Gewährleistung der Gesundheitsversorgung der Zürcher Bevölkerung jederzeit im Vordergrund.



6/8

Frage 7

Das Stadtspital Zürich hat zusätzliche Stellen für den Pflegepool geschaffen. Konnten diese neuen Stellen besetzt werden? Wie wird die Pool-Stelle ausgekleidet, um ihr eine möglichst hohe Attraktivität zu verleihen?

Für den Pflegepool des Stadtspitals wurden für den Standort Triemli zusätzlich 15 FTE (gesamthaft neu 20 FTE) und für den Standort Waid fünf FTE (gesamthaft neu zehn FTE) gesprochen. Seit September 2022 konnten insgesamt acht FTE (19 Personen) für die Pflegepools rekrutiert werden. Der Pflegepool wird als attraktiv empfunden und es melden sich laufend weitere Pflegemitarbeitende an.

Es bestehen verschiedene Anstellungsmodelle (Stunden- oder Monatslohn, Jahresarbeitszeit, Zweitanstellung). Das Pensum ist frei wählbar. Pool-Mitarbeitende können ihre Einsatzplanung in Bezug auf Einsatzstage und Dienstzeiten maximal mitgestalten. Die Einsatzgebiete und die dafür notwendige Einführung und Unterstützung werden individuell abgestimmt und erfolgen massgeschneidert.

Der Einsatz über den Pflegepool kann für viele eine spannende und attraktive Alternative zu einer «klassischen» Anstellung auf einer Abteilung sein. Pflegemitarbeitende können ein fixes Anstellungspensum mit einer Poolmitarbeit ergänzen. Sie können aber auch zu einem gewünschten Pensum vollständig im Pflegepool angestellt werden. Damit kann flexibel auf individuelle Lebenssituationen und Wünsche eingegangen werden, wie zum Beispiel Mutterschaft oder das Absolvieren einer Ausbildung.

Frage 8

Berufsbildner:innen haben im Rahmen der Funktionsüberprüfung nicht von einem Stufenanstieg profitieren können. Im Vergleich zum aktuellen Salär einer diplomierten Pflegefachkraft ist diese verantwortungsvolle Zusatzfunktion lohnmässig nicht abgebildet. Welche Massnahmen trifft der Stadtrat, um die Attraktivität der Ausbilder:innen-Funktion zu steigern?

Das Thema der Entlohnung der Ausbilderinnen und Ausbilder in den pflegerischen Berufen bei STZ und den Gesundheitszentren für das Alter (GFA) ist nach wie vor in Bearbeitung. Es ist allen Akteuren bewusst, dass die Ausbildungstätigkeit sehr wichtig ist und deshalb zügig gute Lösungen gefunden werden müssen. Da aber die Anforderungen innerhalb der Ausbildungstätigkeiten unterschiedlich sind und entsprechend der Anteil der Ausbildungstätigkeit am Beschäftigungsgrad zwischen etwa 5 Prozent und 80 Prozent umfassen kann, müssen differenzierte Lösungen erarbeitet werden. Eine Höherstufung für alle Mitarbeitenden mit Ausbildungsaufgaben ist mit dieser Ausgangslage nicht möglich. Geprüft werden zurzeit die Möglichkeit der Höherstufung bei sehr grossem Anteil der Ausbildungstätigkeit sowie die Möglichkeit einer Zulage bei einem tieferen Anteil der Ausbildungstätigkeit. Es können aber noch keine abschliessenden Aussagen gemacht werden.

Frage 9

Wie viele Ausbildungsplätze sind in Folge Personalmangels/ Mangel an Ausbilder:innen aktuell nicht besetzt?

Es ist für alle Spitäler, Kliniken und Pflegeheime anspruchsvoll genügend Ausbilderinnen und Ausbilder zu rekrutieren. Das STZ konnte jedoch trotz schwierigen Umfelds alle Stellen für



7/8

Ausbildnerinnen und Ausbildner besetzen. Es mussten keine Ausbildungsplätze am Stadtspital aufgrund eines Mangels an Ausbilderinnen oder Ausbildern reduziert werden.

Am Stichtag Ende Dezember 2022 bot das STZ insgesamt 266 Ausbildungsplätze an: 80 am Standort Waid und 186 am Standort Triemli. Davon konnten 211 mit Lernenden / Studierenden besetzt werden. Die Stellen konnten nicht vollumfänglich besetzt werden, weil nicht genügend Bewerbungen erfolgten. Gemäss dem Branchenverband Organisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdA G ZH) könnte die demografische Entwicklung (geburtenstarke Jahrgänge) in den nächsten Jahren zu einer Verbesserung der Situation beitragen und auch mehr junge Menschen einen Beruf in der Pflege erlernen wollen.

Die Nachwuchssicherung ist dem STZ ein grosses Anliegen. Das STZ versucht mittels verschiedener Massnahmen und Kampagnen die Rekrutierungssituation zu verbessern. Mit dem Projekt 6 «Ausbildung» werden im Programm Stärkung Pflege deshalb weitere Massnahmen entwickelt, um junge Menschen für den Pflegeberuf und eine Ausbildung am STZ zu begeistern.

Frage 10

Auszubildende sind durch die mangelnden personellen Ressourcen am Arbeitsplatz bereits in ihrer Lehr- und Studienzeit enormen psychischen Belastungen ausgesetzt. Wie wird garantiert, dass auch lernende über ihre professionelle Tätigkeit (z. B. im Sinne von Supervisionen) reflektieren können? Wie sehen die betriebsinternen Frühwarnsysteme zum Schutz der mentalen Gesundheit des Personals aus? Welche Rückmeldungen erhält das Stadtspital bei Ende der Ausbildung von den Auszubildenden? Wie werden diese eingeholt?

Das STZ ist bestrebt, ihre Lernenden / Studierenden zielgerichtet auszubilden und sorgfältig zu begleiten. Die Arbeit und eine Ausbildung in der Pflege sind jedoch per se psychisch und physisch belastend. Zudem sind die jugendlichen Lernenden / Studierende in einer Lebensphase, die mit der Pubertät und der Sozialisierung in der Erwachsenen- und Arbeitswelt sehr belastend sein kann. Dem tragen wir mit verschiedenen Massnahmen Rechnung:

Auf den Stationen werden Lernende / Studierende von einer für sie zuständigen Ausbilderin oder einem für sie zuständigen Ausbilder ausgebildet, begleitet und betreut. Sie nehmen auch an den Fall-Supervisionen teil.

Im Lehrplan für den Transferunterricht sind Themen wie z. B. schwierige Alltagssituationen, Umgang mit psychischen Belastungen, Hilfe holen bei psychischen Belastungen usw. vorgegeben. Die Lehrpersonen sind darauf sensibilisiert, dass Belastungen bei Lernenden / Studierenden Vorrang haben und unmittelbar aufgenommen und bearbeitet werden.

Für Lernende / Studierende besteht auch ein Angebot einer kostenlosen externen psychologischen Beratung. Zudem arbeiten die Lehrpersonen eng mit der Jugendberatung der Stadt Zürich zusammen und unterstützen Lernende aktiv, dass diese bei Bedarf auch in Anspruch genommen wird.

Alle Lernenden / Studierenden haben eine zuständige Lehrperson, die auch die Vorgesetzte ist. Die Lehrperson sucht wöchentlich den Kontakt mit den Lernenden / Studierenden sowie



8/8

den Ausbilderinnen und Ausbildern und fragt dabei auch explizit nach Belastungen. Die zuständige Lehrperson pflegt auch den Kontakt mit den Eltern (mindestens ein Mal pro Semester, bei Bedarf auch häufiger).

Die Rückmeldungen zur Ausbildung werden eingeholt anhand

- des kantonalen Ausbildungs-Benchmarks des Kantons Zürich,
- der internen schriftlichen Praktikumsauswertungen,
- der schriftlichen Auswertungen des Transferunterrichts,
- des Austauschs im 3. Lehrjahr im Klassenverband mit der Departementsleitung Fachpflege und Soziales bzw. Spezialpflege und Therapien,
- der individuellen Austrittsgespräche.

Aufgrund der Rückmeldungen der Lernenden / Studierenden wird die Ausbildung laufend angepasst und weiterentwickelt.

Frage 11

Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur das Pflegepersonal. Prekär ist auch die Situation anderer Berufsgattungen innerhalb des Spitals (Physiotherapeut:innen, Hebammen, Ärztinnen, etc.). Wie sehen die entsprechenden stadträtlichen Massnahmen aus?

Es ist richtig, dass auch bei den Hebammen ebenfalls ein Fachkräftemangel besteht. Aufgrund der guten Arbeitsbedingungen am STZ können die Hebammen-Stellen jedoch gut besetzt werden und haben zeitweise sogar Wartelisten.

Im Bereich der Physiotherapie können aufgrund der angespannten Fachkräftesituation hingegen nicht alle Stellen unmittelbar nachbesetzt werden. Um dem Fachkräftemangel in der Physiotherapie entgegenzuwirken, bietet das STZT eine grosse Anzahl Praktikumsplätze an und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsförderung. Mit attraktiven Arbeitsbedingungen wie unbezahltem Urlaub, Teilzeitpensen und Mitarbeiterförderung will das STZ bestehende Mitarbeitende halten.

Die Fachkräftesituation von Ärztinnen und Ärzten ist je nach Fachrichtung und Führungsstufe unterschiedlich. Wenig Probleme hat das STZ bei der Rekrutierung von Assistenzärztinnen und -ärzten. Je nach Fachrichtung ist die Rekrutierung von Fachärztinnen und -ärzten, insbesondere in der Funktion von Oberärztinnen und -ärzten schwierig. Eine besondere Herausforderung ist bei gewissen Fachrichtungen zudem auch das Halten von qualifizierten Oberärztinnen und -ärzten.

Zur besseren Wahrnehmung des STZ als Arbeitgeberin für Kaderärztinnen und -ärzte läuft die Kampagne «Mis Spital. Mini Uussichte». Mit dieser Kampagne zeigt das STZ interessierten Kaderärztinnen und -ärzten, dass das Spital neben einer spannenden klinischen Arbeit auch attraktive Entwicklungsperspektiven bietet. Zudem schreibt das STZ jede Kaderarztposition auch als mögliche Teilzeitstelle aus.

Im Namen des Stadtrats
Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti