

kriens

Beantwortung Interpellation

Interpellation Gomer-Beacco: Wie steht es um den Pflegefachmangel in den Heimen Kriens AG Nr. 184/2023

Eingang

09. Mai 2023

Zuständiges Departement

Sozialdepartement

Beantwortung

Zu den Fragen nimmt das Sozialdepartement folgendermassen Stellung:

- 1. Der Kanton Luzern empfiehlt einen Richtstellenplan bezüglich Skill-Grade-Mix in Pflegeheimen. Wie konnte dieser Schlüssel in den letzten fünf Jahren eingehalten werden?**

Der Kanton Luzern orientiert sich am Richtstellenplan der Kantone Graubünden und Bern. Gemäss bernischem Richtstellenplan müssen mindestens 16 Prozent der Pflegepersonen tertiär ausgebildet sein (Diplom höhere Fachschule, HF oder Fachhochschule, FH) und 24 Prozent des Pflegepersonals einen Abschluss auf Sekundärstufe vorweisen (Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit, FaGe/FaBe, mit eidg. Fähigkeitszeugnis).

Bis 2021 war in der Leistungsvereinbarung Langzeitpflege 2019 – 2021 der Stadt Kriens mit den Heimen Kriens AG der Personalschlüssel mit mindestens 45 Prozent Tertiär- und Sekundärstufe vorgegeben. Gemäss Heimleitung konnte dies bis im Jahr 2021 eingehalten werden. Seit 2022 wird in der Leistungsvereinbarung der Personalschlüssel aufgesplittet in 20 Prozent Tertiär- und 25 Prozent Sekundärstufe, wobei es heisst, dass dieser Mix anzustreben sei. Die Vorgabe des Anteils nicht diplomierter Mitarbeitenden liegt in der Leistungsvereinbarung bei maximal 55 Prozent. Im 2022 betrug der Anteil der Tertiärstufe 17.65 Prozent, jener auf Sekundärstufe 30.14 Prozent und demnach der Anteil an nicht diplomiertem Personal bei 52.21 Prozent (inkl. Lernende und Praktikanten).

- 2. In welcher Berufskategorie der Pflege zeigt sich der Fachkräftemangel am häufigsten?**

Gemäss neuestem Vorsorgebericht des Gesundheitsobservatoriums Obsan steigt der Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal bis 2029 schweizweit um rund 36'500 Personen (15'900 Personen auf Tertiärstufe, 12'600 auf Sekundärstufe, 8'000 Personen ohne formalen Ausbildungsabschluss). Der Zusatzbedarf an Personal in Alters- und Pflegeheimen beträgt 26 Prozent und bei der Spitex 19 Prozent (Spitalbereich 14 Prozent).

Der Fachkräftemangel wird von den Heimen Kriens wie auch von den Stadt-Luzerner-Heimen bestätigt und als belastend bezeichnet. In Kriens zeigt er sich auf Tertiär- und Sekundärstufe gleichermassen. Per 31. Juli 2023 waren auf Tertiärstufe 530 Stellenprozent und auf Sekundärstufe 230 Stellenprozent offen (Pflegeassistenten keine Vakanzen).



3. Die Pflegekomplexität der Bewohnenden in den Langzeiteinrichtungen wurde in den letzten Jahren kontinuierlich höher und wird laut Expert*innen weiter steigen. Wurde darauf mit einer Erhöhung des Personalschlüssels hinsichtlich des tertiär ausgebildeten Personals reagiert?

Der Personalschlüssel wird nach Möglichkeit der aktuellen personellen Situation der Pflegekomplexität der Bewohnerinnen und Bewohner angepasst. Ob die anzustrebenden Vorgaben der Leistungsvereinbarung (siehe Frage 1) bei anhaltendem Fachpersonalmangel künftig eingehalten werden können, ist fraglich.

4. Wie viele Fachpersonen mit einer erweiterten tertiären Ausbildung (APN, NDS etc.) zur Qualitätssicherung und Unterstützung sind in den Heimen Kriens AG angestellt und wurde die Zahl in den letzten Jahren angepasst?

Die Fachstelle Pflege, welche für Ausbildung und Qualitätssicherung zuständig ist, wurde um 150 Prozent erhöht (insgesamt durch vier Personen besetzt).

5. Wie wird die Aufenthalts- und Pflegequalität von den Bewohnenden und Angehörigen eingeschätzt?

Die Heime Kriens AG führen ca. alle vier Jahre Zufriedenheitsbefragungen bei Bewohnerinnen und Bewohnern wie auch bei Angehörigen durch. Letztmals wurde diese im Jahr 2019 durchgeführt. Der Zufriedenheitsgrad der Bewohnerinnen und Bewohner lag damals bei 83 Prozent und damit 2 Prozent über dem Durchschnitt der Institutionen mit mehr als 100 Betten. Infolge von Corona wird die nächste Befragung erst 2024 durchgeführt und ist in Vorbereitung.

Die Krienser Infostelle Gesundheit (KIG), welche die Bettendisposition für die Heime Kriens vornimmt, kontaktiert die Bewohnenden oder Angehörigen jeweils zwei Wochen nach Eintritt (sog. Evaluationstelefon). Die Rückmeldungen sind grossmehrheitlich positiv. Die KIG attestiert der Heime Kriens AG bei Pflege und Aufenthaltsqualität ein gutes Niveau.

6. Besteht das Risiko, in absehbarer Zeit Betten resp. Abteilungen schliessen zu müssen, oder ist dies bereits erfolgt?

Per 30. Juni 2023 beträgt die Auslastung der Heime Kriens AG 93.4 Prozent. Die tiefste Auslastung weist mit 86.6 Prozent das Grossfeld aus. Die Auslastung der übrigen Häuser liegt zwischen 89.9 Prozent (Adagio) und 99.2 Prozent (Kleinfeld).

Aufgrund der angespannten personellen Situation konnten im ersten Quartal 2023 bis zu zehn Betten nicht belegt werden. Per 15. Juli 2023 waren gar 14 Betten leer, davon 10 Betten im Grossfeld. Beim in die Jahre gekommenen Haus sind die Arbeits- wie auch die Aufenthaltsattraktivität mangelhaft. Auch die KIG bestätigt, dass es seit längerer Zeit vermehrt Krienserinnen und Krienser gibt, die nicht ins Grossfeld ziehen möchten. Dazu kommt, dass je nach Pflegeansatz (z.B. im Rollstuhl) Bewohnerinnen und Bewohner nicht im Grossfeld untergebracht werden können, da die baulichen Voraussetzungen nicht gegeben sind.

7. Zu wenig und überfordertes Personal kann zur Anwendung von mehr Zwangsmassnahmen führen. In Pflegeinstitutionen soll der Einsatz von Bewegungseinschränkenden Massnahmen erfasst und regelmässig überprüft werden. Welche Regeln bestehen diesbezüglich in den Heimen Kriens AG?

Gemäss Art. 383 ZGB, darf die Wohn- und Pflegeeinrichtung die Bewegungsfreiheit der urteilsunfähigen Person nur einschränken, wenn weniger einschneidende Massnahmen nicht ausreichen oder von vorneherein als ungenügend erscheinen und die Massnahme

dazu dient, eine ernsthafte Gefahr für das Leben oder die körperliche Integrität der betroffenen Person oder Dritter abzuwenden; oder eine schwerwiegende Störung des Gemeinschaftslebens zu beseitigen. Vor der Einschränkung der Bewegungsfreiheit muss der betroffenen Person erklärt werden, was geschieht, warum die Massnahme angeordnet wurde, wie lange sie voraussichtlich dauert und wer sich währendem um sie kümmert. Des Weiteren muss gem. Art. 384, ZGB, jede Massnahme protokolliert (Name, Zweck, Art und Dauer der Massnahme), die medizinische Vertretung informiert und ihr Protokolleinsicht gewährt werden. Die betroffene oder eine ihr nahestehende Person kann jederzeit eine Meldung bei der KESB machen (Art. 385 ZGB).

Die Heime Kriens AG regeln den Einsatz von bewegungseinschränkenden Massnahmen in ihrem Qualitätssystem. Diese werden aufgrund von Selbst- oder Fremdgefährdung nur im äussersten Notfall angewendet und das Vorgehen ist detailliert geregelt. Die Massnahmen umfassen hauptsächlich das Anbringen von Seitenbettgittern, damit die Person nicht aus dem Bett fällt und in seltenen Fällen die Fixation im Rollstuhl durch ein Esstablar, welches fest montiert ist. Im Jahr 2022 wurden bei 1.6 Prozent der Bewohnenden bewegungseinschränkende Massnahmen veranlasst.

8. Wie und durch wen werden Bewegungseinschränkende- und Überwachungsmassnahmen evaluiert (Ethikgremium, geführte Fallanalysen etc.)?

Bevor bewegungseinschränkende Massnahmen ergriffen werden, findet eine interdisziplinäre Fallbesprechung statt, um andere Lösungen zu suchen. An der Fallbesprechung nehmen in der Regel dipl. Pflegepersonal der entsprechenden Abteilung, die Pflegedienstleistung, der Arzt/die Ärztin und Angehörige teil. Somit ist eine ganzheitliche Beurteilung sichergestellt.

9. Welche Massnahmen planen die Heime Kriens kurz- und längerfristig, um genügend Fachkräfte im sekundär und tertiären Stufe auszubilden und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Im November 2021 wurde die Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative) mit 61 Prozent Ja-Stimmen angenommen. Sie verlangt, dass Bund und Kantone die Pflege als wichtiger Bestandteil der Gesundheitsversorgung anerkennen und fördern, genügend diplomierte Pflegefachpersonen zur Verfügung stehen und der Zugang zu einer Pflege von hoher Qualität für alle Menschen garantiert ist. Zudem sollen die in der Pflege tätigen Personen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen arbeiten können, damit die Pflegequalität nicht leidet.

In einem ersten Schritt wird der damalige Gegenvorschlag, die sog. Ausbildungsoffensive, umgesetzt. Im Kanton Luzern ist zurzeit das «Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung in der Pflege» in Vernehmlassung, welches die Umsetzung des Bundesgesetzes auf Kantonaler Ebene regelt. Im Wesentlichen werden darin die Rahmenbedingungen für die Beiträge an die praktische Ausbildung, an Höhere Fachschulen und auch Ausbildungsbeiträge zur Sicherung des Lebensunterhalts geregelt. Das Einführungsgesetz soll auf acht Jahre befristet sein und voraussichtlich Mitte 2024 in Kraft treten. Diese politischen Massnahmen sind dringend notwendig, damit der Fachkräftemangel eingedämmt werden kann.

Die Heime Kriens sind zurzeit daran, sogenannte «Flying BB's», fliegende Berufsbildner, ins Leben zu rufen. Diese sind auf verschiedenen Abteilungen unterwegs, und nicht nur auf jener, wo die Lernenden ausgebildet werden. Die Verantwortlichen versprechen sich durch diese Massnahme mehr Personen ausbilden zu können.

10. Lernende werden oftmals mit einer hohen Erwartung überfordert und im Alltag voll mitgezählt. Wie werden Lernende in der Grundausbildung im Richtstellenplan berücksichtigt?

In den Heimen Kriens werden Lernende mit 30 Prozent im Stellenplan berücksichtigt. Es werden so viele Lernende wie möglich ausgebildet, dabei aber immer berücksichtigt, dass man den Lernenden gerecht und ihnen die nötige und verdiente Aufmerksamkeit geschenkt wird.

11. Wie viele Ausgebildete Fachpersonen bleiben nach der Ausbildung in den Heimen Kriens AG?

Es verbleiben nach Abschluss der Ausbildung rund zwei Drittel der Fachpersonen in den Heimen Kriens.

12. Mit welchen Massnahmen werden die Rahmenbedingungen der Pflege in den Heimen Kriens AG verbessert?

Die Heime Kriens AG ist eine attraktive Arbeitgeberin und mit ihren Rahmenbedingungen konkurrenzfähig. Beispielsweise beträgt die bezahlte Pausenzeit eine halbe Stunde pro Tag und die Mitarbeitenden profitieren von Vergünstigungen in der Cafeteria. Dienstjubiläen ab zehn Jahren werden mit zusätzlichen (fünf bis zehn) Ferientagen honoriert. Zudem bestehen grosszügige Regelungen bei Versicherungen, wie Krankentaggeldversicherung mit 100 Prozent Lohnfortzahlung bis zu zwei Jahren, die Möglichkeit, sich mit 58 Jahren pensionieren zu lassen oder die Mitfinanzierung einer Überbrückungsrente. Ausserdem besteht ein vielfältiges und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmtes Weiterbildungsprogramm. Ebenfalls beteiligen sich die Heime Kriens AG anteilmässige an den Kosten von externen Aus- und Weiterbildungen. Seit einigen Monaten arbeiten in den Heimen Kriens kollegial geführte Teams. Dies ermöglicht den Einbezug der Mitarbeitenden in sämtliche für sie relevanten Themen, was die Motivation, den Teamgeist und die Verantwortungsbereitschaft fördert.

Die Heime Kriens sehen sich aber bei Vorstellungsgesprächen zunehmend mit erhöhten Lohnforderungen oder dem Anspruch nach unüblichen Zusatzleistungen und Sonderwünschen, beispielsweise keine Wochenendeinsätze, nur gewisse Dienste etc. konfrontiert. Ausserdem besteht ein Trend, sich nur noch temporär anstellen zu lassen, was zu höheren Lohn- und Vermittlungskosten führt.

13. Wo stehen die Heime gegenüber anderen Institutionen in der Agglomeration bezüglich den Anstellungsrahmenbedingungen wie Ferien, Umkleidezeit Inkonvenienzen, Pensionskassenregelung etc. und der Entlohnung?

Eine Internetrecherche hat folgendes Bild ergeben (Auswahl, Stand Juli 2023):

Benefit	Heime Kriens	Viva Luzern	BZE Emmen
Ferien/Feiertage	<ul style="list-style-type: none"> - 25 Tage - ab 50 Jahre 30 Tage - ab 60 Jahre 35 Tage - Unbezahlter Urlaub bis 6 Monate - 15 bezahlte Feiertage 	<ul style="list-style-type: none"> - 25 Tage - ab 50 Jahre 30 Tage - ab 60 Jahre 33 Tage - Unbezahlter Urlaub bis 6 Monate - 15 bezahlte Feiertage 	<ul style="list-style-type: none"> - 25 Tage - ab 50 Jahre 30 Tage - unbezahlter Urlaub - 17 bezahlte Feiertage
Bezahlte Pausen	<ul style="list-style-type: none"> - 30 Minuten pro Tag - 15 Minuten bei weniger als 5 h Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> - 30 Min. bei 8.4 h Arbeitszeit - 15 Min. bei Arbeitszeit von weniger als 7 h 	<ul style="list-style-type: none"> - 25 Min. bei mehr als 5 h Arbeitszeit - 15 Minuten bei weniger als 5 h Arbeitszeit
Umkleidezeit	<ul style="list-style-type: none"> - 1 zusätzlicher Ferientag 	<ul style="list-style-type: none"> - 15 Min. bezahlt 	<ul style="list-style-type: none"> - Bei 100% (42 h pro Woche) 24 Minuten bezahlt

Benefit	Heime Kriens	Viva Luzern	BZE Emmen
Pensionskasse	- Sparbeitrag ARG höher als AN - Finanzierte Überbrückungsrente - Flex. Rentenalter (ab 58 Jahren)	- Schlüssel 62% ARG, 58% AN - Zusätzliche Sparbeiträge - Flex. Rentenalter	- Sparbeitrag ARG höher als AN - Finanzierte Überbrückungsrente - Flex Rentenalter (ab 60 Jahren)
Versicherungen	- 100% Lohnfortzahlung bis 2 Jahre - Rabatt bei Zusatzversicherungen	- 100% Lohnfortzahlung bis 730 Tage	- 100% Lohnfortzahlung bis 2 Jahre - privat versichert, Übernahme ½ der Prämie
Zulagen	- Nacht Fr. 6.00 pro h - Samstage/Sonn-/ Feiertage Fr. 6.00 pro h - 10% Zuschlag bei regelmässiger Nachtarbeit	- Nacht Fr. 6.00 pro h - Sonn-/Feiertage Fr. 8.00 pro h	- Nacht Fr. 6.00 pro h - Sonn-/Feiertage Fr. 8.00 pro h - 10% Zuschlag bei regelmässiger Nachtarbeit
Vergünstigungen	- Kostenloses Heissgetränk - Verpflegungsrabatt - Kostenbeteiligung ÖV - Vergünstigte Parkplätze	- Kostenloses Heissgetränk - Verpflegungsrabatt - Beitrag an ÖV	- Vergünstigte Getränke - Subventionierte Mittagessen - Vergünstigte Parkplätze (Fr. 10.00 bis 25.00)
Vermittlungsprämie	- Fr. 1'000.00	- Fr. 1'000.00	- Fr. 1'000.00
Weitere	- Externe Anlaufstelle (vertraulich, kostenlos) zu Themen wie Familien, Finanzen, Sucht etc.	- 20 Tage Vaterschaftsurlaub zu 100% Lohn	- KiTa-Zeiten auf Arbeitszeiten abgestimmt

Bezüglich Inkonvenienzentschädigungen werden auf den Webseiten keine Angaben gemacht. Auch zum Lohn wird nicht Stellung genommen. Die Heime Kriens nehmen regelmässig an Lohnvergleichen von Perinova teil, welche auf die Durchführung von branchenspezifischen Lohnvergleiche, u.a. in Alters- und Pflegezentren, spezialisiert ist. Letztmals wurde dieser im 2022 durchgeführt. Die Resultate zeigten, dass die Löhne der Heime Kriens AG im branchenüblichen Bereich liegen.

14. Mehrere Studienresultate bestätigen den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheitsbeschwerden und Erschöpfung von Mitarbeitenden in der Langzeitpflege.

**Gibt es überdurchschnittlich viele Krankheitsabsenzen im Bereich der Pflege?
Wie haben sich die Krankheitstage in den letzten fünf Jahren allenfalls verändert?
Sind diese eher zunehmend oder abnehmend?**

Die Covid-Zeit hat an den Ressourcen des Personals gezehrt. Auch die geopolitische Lage (Ukraine-Krieg, Teuerung, Energieknappheit etc.) führten zu Unsicherheiten beim Personal, was sich wiederum auf die Psyche und Gesundheit auswirkte. Bei vielen Menschen ist zurzeit eine Erschöpfung festzustellen und dies nicht nur in den Heimen Kriens.

Die Heimleitung bestätigt demnach eine deutliche Zunahme der krankheitsbedingten Absenzen seit 2020. Verantwortlich ist dafür in erster Linie die Corona-Pandemie. Aber auch diverse Grippewellen, zwei davon im Frühjahr 2023, sorgten für einige Absenzen. Ebenso trat im April 2023 nochmals eine Coronawelle auf, die im Zunacher eine zweiwöchige Maskenpflicht nach sich zog. Tendenziell kann gesagt werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Krankheitssymptomen heute eher früher zu Hause bleiben als vor der Pandemie.

15. Wie schnell werden Langzeitausfälle durch neue Mitarbeitende aufgefangen damit das bereits bestehende Personal nicht zusätzlich belastet wird?

Langzeitabsenzen werden nach Möglichkeit schnell ersetzt, mangels Alternative oftmals mit Temporärpersonal. Neben höheren Lohn- und Vermittlungskosten ist die Integration

in den Betrieb teilweise eine Herausforderung, da sie das Team nicht in der Entwicklung und Stabilität unterstützen. Ausserdem bestehen oftmals besonders hohe Anforderungen an den Dienstplan, was zu weiteren Spannungen mit dem übrigen Personal führen kann.

16. Laut SHURP Studie werden administrative Arbeiten im Pflegealltag als besonders belastend und zeitraubend empfunden. Ist die digitale Infrastruktur in den Heimen Kriens AG genügend, um schnell und einfach die Dokumentationsarbeit der Pflege zu erfassen und so die Arbeit von Pflegepersonen zu erleichtern?

Die digitale Infrastruktur in den Heimen Kriens ist in der Tat nicht zufriedenstellend. Zurzeit läuft die Evaluation für ein neues Pflegedokumentationssystem.

Kriens, 27. Juli 2023