

Attraktive Gesundheitsberufe in den städtischen Alterszentren und der Spitex

Vorlage des Stadtrates vom 6. Juni 2023



Ziele des Massnahmenpakets

Mitarbeitende sollen...

- mehr Zeit für die Bewohnenden der Alterszentren und die Klientinnen und Klienten der Spitex, ihre Kernaufgaben, den fachlichen Austausch und ihre Regeneration erhalten
- für den geleisteten Einsatz adäquat entschädigt werden
- durch moderne Führungsstrukturen und Weiterbildungen Wertschätzung erfahren
- sich mit der Stadt als Arbeitgeberin identifizieren und daher länger in ihrem Job verbleiben

Davon profitieren die **Bewohnenden der Alterszentren und die Klientinnen und Klienten der Spitex.**

Handlungsfelder und Massnahmen

Handlungsfeld	Massnahmen
Fachkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Supervisionen und Fallbesprechungen – E-Learningplattform – Fremdpraktika – Aus- und Weiterbildung in pflegerischen und persönlichen Alltagsthemen
Führungsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> – Modernes Führungsmodell (Shared Governance)
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Nachtpikettdienst-Entschädigung im ambulanten Bereich – Einspringzulage – Ausgleichstage – Bewohnenden- und Angehörigenbegleitung im stationären Bereich
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Informationskampagne

Massnahmen (kurz erläutert)

- E-Learningplattform
- Fremdpraktika
- Aus- und Weiterbildung in pflegerischen und persönlichen Alltagsthemen
- Erhöhung Nachtpikettdienst-Entschädigung im ambulanten Bereich
- Einspringzulage
- Bewohnenden- und Angehörigenbegleitung im stationären Bereich

Modernes Führungsmodell (Shared Governance)

Was und wie:

- Aufstockung personeller Ressourcen zur unmittelbaren Unterstützung des Pflegepersonals
- Aufteilung der Themen Personalführung, Fachexpertise und Bildung

Gewinn:

- Präsenzsteigerung der Führungskräfte
 - Fokus auf Kernkompetenzen
 - Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten
 - Verbesserung des Wissenstransfers
 - Steigerung der Effektivität und Effizienz
 - Kompetenzsteigerung
 - Entscheidungen werden stufengerecht getroffen
- Entlastung der Mitarbeitenden**
→ Noch bessere Pflege und Betreuung

Supervisionen und Fallbesprechungen

Was und wie:

- Bereitstellung personeller Ressourcen und verbindliches Einplanen von Zeitfenstern zur Besprechung von Fällen und Supervisionen
- Strukturierte Analyse komplexer Situationen von Bewohnenden bzw. KlientInnen im Team mittels externer Fachperson
- Aufbereitung der Besprechungen und Supervisionen

Gewinn:

- Erweitert das Fachwissen und die Lösungskompetenzen
- Steigerung des Vertrauens
- Aufbau einer gemeinsamen Sprache und Kultur und damit Stärkung der Teamstrukturen
 - **Entlastung der Mitarbeitenden**
 - **Noch bessere Pflege und Betreuung**

Ausgleichstage

Was und wie:

- 5 Ausgleichstage pro Jahr bei 100%
- Ausgleich der Abwesenheiten durch zusätzliche Vollzeitstellen (4,25)

Gewinn:

- Entlastung der Mitarbeitenden
- Realistische Regenerationsphasen für Mitarbeitende mit hohen Arbeitspensen
- Bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- Abgeltung der Umkleidezeiten

Informationskampagne

Was und wie:

- Protagonisten und Protagonistinnen des Bereichs Alter werden rekrutiert
- Inhalte werden erstellt
- Geeignete Kanäle werden definiert

Gewinn

- Mitarbeitende und Bevölkerung werden entlang der Umsetzung der Attraktivierung stetig über die getroffenen Massnahmen informiert
- Quer- und Wiedereinsteigende werden auf die Pflegeberufe aufmerksam
- Potentielle neue Mitarbeitende werden aufmerksam auf die Stadt als Arbeitgeber

Geprüfte und nicht umgesetzte Massnahmen

35h- oder 38h-Woche

- Durch die Stundenreduktion der Mitarbeitenden steigt der Bedarf an zusätzlichen Mitarbeitenden, dies auf einem ausgetrocknetem Arbeitsmarkt → Differenz zwischen den benötigten und den reell vorhandenen Personalressourcen wird noch grösser, insb. wenn die erhoffte Anziehung von neuen Mitarbeitenden nicht im erforderlichen Mass erfolgt
- Denselben Arbeitsaufwand innerhalb weniger Zeit bzw. mit noch weniger Personal zu bewältigen wirkt sich wiederum massiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden aus

1. Schritt → Verbesserung der Rahmenbedingungen

Abschluss und Würdigung

- Unattraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und ein ausgetrockneter Arbeitsmarkt im Bereich der Gesundheitsberufe führen zu Personalmangel, enormem Stress für die bestehenden Mitarbeitenden und hoher Fluktuation
- Der Druck auf die Stadt als Arbeitgeberin wächst
- Mehr personelle Ressourcen ermöglichen mehr Zeit für die Bewohnenden und Klientinnen und Klienten, die Kernaufträge, den fachlichen Austausch und die Weiter- und Fortbildungen
- Die erbrachten Arbeits-Leistungen werden fair und attraktiv entschädigt

Mit den geplanten Massnahmen ist die Stadt Schaffhausen auch in den Gesundheitsberufen eine attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeberin und kann weiterhin eine gute Pflege und Betreuung der Bewohnenden der Alterszentren und der Klientinnen und Klienten der Spitex gewährleisten.

Temporäre Lohnmassnahmen für das Pflegepersonal (Nachvollzug der kantonalen Massnahmen)

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.