



## Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage 2023-GC-144

### Bericht der HfG-FR zum Pflegepersonalmangel, und dann?

---

Urheberinnen:	<b>Pythoud-Gaillard Chantal / de Weck Antoinette</b>
Anzahl Mitunterzeichner/innen:	<b>0</b>
Einreichung:	<b>06.06.2023</b>
Begründung:	<b>---</b>
Überweisung an den Staatsrat:	<b>06.06.2023</b>
Antwort des Staatsrats:	<b>27.08.2024</b>

---

#### I. Anfrage

Der Staatsrat hat die Hochschule für Gesundheit (HfG-FR) beauftragt, einen Bericht über die Gründe für den Pflegepersonalmangel zu verfassen und dabei insbesondere zu analysieren, weshalb die Gesundheitsfachpersonen frühzeitig aus ihrem Beruf aussteigen.

Aufgrund des demografischen Wandels und der Bevölkerungsalterung nimmt der Bedarf an Pflegeleistungen stetig zu. Die Personalmangel-Problematik verschärft sich in besorgniserregender Weise. Allein im HFR sind mehr als 20 Stellen ständig unbesetzt. In den Pflegeheimen ist es noch schlimmer: Stellenausschreibungen sind häufig erfolglos. Die Spitexdienste scheinen weniger betroffen zu sein (was daran liegen könnte, dass es keine Nachtarbeit gibt und weniger häufig an Wochenenden und Feiertagen gearbeitet wird).

Zur Lösung dieses Problems müssen dringend Massnahmen ergriffen werden. Wird nichts unternommen, verschlechtern sich die Bedingungen weiter und es kommt zu einem Teufelskreis von «weniger Personal - mehr Belastung - Erschöpfung». Die vielen Fehlzeiten und Kündigungen sind Beweis dafür.

Der Bericht der HfG-FR wurde bereits im März an den Staatsrat überwiesen. Wir möchten deshalb wissen:

1. Wann wird der Bericht veröffentlicht?
2. Enthält dieser Bericht Massnahmenvorschläge?
3. Welche Massnahmen sieht der SR konkret bis wann vor?
4. Wurden im Voranschlag 2024 Beträge für die Umsetzung allfälliger Massnahmen eingestellt?

## II. Antwort des Staatsrats

Zunächst pflichtet der Staatsrat den Grossrätinnen bei, dass es wichtig ist, die Pflegepersonalressourcen auszubauen und zu konsolidieren. Er weist jedoch darauf hin, dass die Problematik des Personalmangels eine Vielzahl von Bereichen und Branchen betrifft, was auf dem Arbeitsmarkt generell zu einem starken Wettbewerb um qualifiziertes Personal führt. Laut dem Swiss Job Market Index für das erste Quartal 2024 nähert sich der Arbeitsmarkt zunehmend dem Vor-Pandemie-Niveau an und die Zahl der offenen Stellen nimmt weiter ab. Dies ist besonders im Pflegebereich bemerkenswert. Folglich ist der Mangel, der in den Jahren 2022 und 2023 ein noch nie dagewesenes Ausmass erreicht hatte, immer weniger spürbar, auch wenn er in einigen Pflegebereichen anhält. Es sei angemerkt, dass das HFR ausserhalb der Pandemiezeit keinen Mangel verzeichnet hat, ausser in sehr spezifischen Bereichen.

Der Staatsrat erinnert zudem daran, dass das Freiburger Lohnniveau in der Pflege im Vergleich zu den meisten anderen Kantonen nach wie vor höher ist, was den Kanton auf dem Arbeitsmarkt attraktiver macht.

Wie in seiner Antwort auf die Anfrage Pythoud-Gaillard Chantal / Zurich Simon 2022-CE-24 *Dringende Verbesserungen im Pflegebereich* angesprochen, verfolgt der Staatsrat proaktiv die Umsetzung der eidgenössischen Volksinitiative «Für eine starke Pflege» (Pflegeinitiative). Die wichtigsten Partner im Gesundheits- und Ausbildungsbereich wurden ab Beginn in die Diskussionen über die Umsetzung der Initiativmassnahmen eingebunden. Am 5. Februar 2024 hat der Staatsrat zudem einen Steuerungsausschuss für die Umsetzung der Pflegeinitiative eingerichtet.

Die Umsetzung ist in zwei Etappen geplant. Die erste Etappe betrifft vor allem die Förderung der Pflegeausbildung. Sie stützt sich insbesondere auf das Bundesgesetz zur Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege, das im Dezember 2022 von den eidgenössischen Räten verabschiedet wurde und am 1. Juli 2024 mit den entsprechenden Verordnungen in Kraft getreten ist.

Die erste Etappe umfasst insbesondere:

- > Steigerung der Anzahl Ausbildungsabschlüsse in Pflege an den Fachhochschulen (FH): Die betroffenen Direktionen – GSD und VWBD – haben nicht auf die Annahme der Initiative gewartet, um ein Ziel für mehr Ausbildungsabschlüsse in Pflege festzulegen. Tatsächlich berücksichtigt die Freiburger Hochschule für Gesundheit (HfG-FR) das Ziel, innerhalb von vier bis fünf Jahren 150 Diplomierte auszubilden, seit 2021 in ihrer finanziellen und strategischen Planung. Gemäss Angaben der Pflegeeinrichtungen in einer 2017 durchgeführten Studie soll so der Personalbedarf ausreichend gedeckt werden. Eine neue Studie, die 2023 durchgeführt wurde, bestätigt die Relevanz dieser Zielsetzung. Wird das Ziel in den nächsten Jahren erreicht, sollte dies zu einer besseren Personaldotation in den Institutionen des Gesundheitswesens beitragen.
- > Mehr Ausbildungsabschlüsse in Pflege an den Höheren Fachschulen (HF): Dank der Interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) können die Freiburger Studierenden bereits eine HF ausserhalb des Kantons besuchen. Die Mehrheit von ihnen entscheidet sich wegen der Sprache und der Nähe für das Berner Bildungszentrum Pflege. Es laufen Gespräche mit dem Kanton Bern über eine mögliche Vereinbarung oder gar einen Auftrag an die Berner Schulen, um die Zahl der vor allem deutschsprachigen Diplomierten zu steigern. So will der Kanton die Ausbildung von 25 HF-Studierenden/Jahr fördern, dafür stellt er ausserdem Praktikumsplätze zur Verfügung.

> Finanzhilfe für Pflegestudierende an den Fachhochschulen (FH) und den Höheren Fachschulen (HF): Der Staatsrat hat im Mai 2024 [eine entsprechende Verordnung](#) verabschiedet.

Die zweite Etappe zur Umsetzung der Pflegeinitiative betrifft insbesondere die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. So hat der Bundesrat am 8. Mai 2024 die Vorentwürfe zum neuen Bundesgesetz über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP) sowie zur Änderung des Gesundheitsberufegesetzes (GesBG) in die Vernehmlassung gegeben.

Der von der GSD bei der Hochschule für Gesundheit (HfG-FR) in Auftrag gegebene Bericht bildet die Grundlage der Überlegungen zu den umzusetzenden Massnahmen.

*1. Wann wird der Bericht veröffentlicht?*

Der Bericht wurde parallel zur Antwort auf diese Anfrage veröffentlicht und ist unter diesem [Link](#) zu finden.

*2. Enthält dieser Bericht Massnahmenvorschläge?*

Der Bericht enthält Empfehlungen, die in verschiedene Handlungsfelder unterteilt sind, mit spezifischem Fokus auf eine bessere Pflegepersonalbindung.

*3. Welche Massnahmen sieht der SR konkret bis wann vor?*

Dank den Gesprächen und Überlegungen der letzten Monate mit den verschiedenen Partnern wurden mit den Spitälern prioritäre Bereiche ermittelt, darunter die Verwaltung und Vertretung bei Abwesenheiten.

So werden konkrete Massnahmen zur Einführung plangemässer Bereitschaftsdienste im Rahmen der gemeinwirtschaftlichen und anderen Leistungen (GWL und AL) vorübergehend vom Staat übernommen und später zur Messung der Auswirkungen evaluiert. Der Staat verlangt zudem die Übermittlung von Dienstplänen innerhalb einer Frist von mindestens vier Wochen.

Die Veröffentlichung des Berichts wird ausserdem die Resonanz aus der Praxis zu den Empfehlungen aufzeigen, und den Einrichtungen und ihren Direktionen Anhaltspunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen liefern. Einige Einrichtungen, die an der Erstellung des Berichts beteiligt waren, haben im Übrigen bereits organisatorische Massnahmen ergriffen, die im Bericht erwähnt werden.

Seit der Einrichtung von Steuerungsausschuss und Arbeitsgruppen beteiligen sich die Partnerinnen und Partner aktiv an der Konkretisierung der Initiative «Für eine starke Pflege». In diesem Rahmen werden ebenfalls Massnahmen diskutiert.

*4. Wurden im Voranschlag 2024 Beträge für die Umsetzung allfälliger Massnahmen eingestellt?*

Die Gesundheitseinrichtungen arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal und haben in diesem Sinn bereits Massnahmen ergriffen, bevor der Bericht der HfG-FR verfasst wurde.

Darüber hinaus werden die Massnahmen zur Einrichtung plangemässer Bereitschaftsdienste im HFR und im FNPG ab September 2024 mit den Beträgen aus dem Voranschlag umgesetzt. Es gilt anzumerken, dass diese Bereitschaftsdienste den akuten, insbesondere mit Absentismus zusammenhängenden Personalmangel ausgleichen, die Arbeitsbedingungen verbessern und die Abwesenheitsquote langfristig senken können.