

P.P. VTG, Thomas-Bornhauser-Str. 23a, 8570 Weinfelden

Departement für Finanzen und Soziales
Departementschef
Urs Martin
Promenadenstrasse 8
8510 Frauenfeld

Weinfelden, 28. Februar 2023

Vernehmlassungsverfahren zum Vorgehenskonzept für die Umsetzung der Pflegeinitiative im Kanton Thurgau

Geschätzte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 29. November 2022 unterbreitet das Departement für Finanzen und Soziales dem VTG das Vernehmlassungsverfahren zum Vorgehenskonzept für die Umsetzung der Pflegeinitiative im Kanton Thurgau mit Frist bis am 25. Februar 2023. Für die Möglichkeit, zu diesem Entwurf Stellung zu nehmen und die Fristerstreckung bis Ende März 2023, bedanken wir uns bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Eine Arbeitsgruppe des VTG hat sich mit den Vernehmlassungsunterlagen zum Vorgehenskonzept für die Umsetzung der Pflegeinitiative im Kanton Thurgau auseinandergesetzt.

Bemerkungen zum Entwurf betreffend Vorgehenskonzept zur Umsetzung der Pflegeinitiative

Wir nehmen nachfolgend zu den drei Handlungsfeldern und deren Massnahmen Stellung, ohne auf einzelne Kapitel direkt einzugehen.

1. Handlungsfeld: Attraktive Ausbildung Pflege Höhere Fachschule (HF) / Fachhochschule (FH)

Die steigende Bürokratie am Arbeitsplatz hemmt das Personal eine höhere Ausbildung anzupacken. Die Auflagen des Amts für Gesundheit sind sehr hoch und verkomplizieren das System. Für ambulante Leistungserbringer kommt die Herausforderung hinzu, dass diese administrativen Kosten nicht weiterverrechnet werden können. Mit einer Anpassung der Auflagen, könnte das Amt für Gesundheit eine Verlagerung der Ressourcen bewirken und dadurch die Attraktivität des Ausbildung Pflege HF/FH steigern.

Die Ausbildungsverpflichtung gilt für den Langzeitbereich. Die Suche nach geeigneten Studierenden ist aufwendiger geworden. Wenn die Spitäler im Kanton Thurgau die Löhne anheben, dann wird das Problem nicht behoben, sondern verschoben. Es braucht eine einheitliche Lösung, sollten Lohnanpassungen vorgenommen werden. Dafür sollten aus unserer Sicht alle Beteiligten miteinbezogen werden und eine Absprache stattfinden. Wir begrüssen den «Pflegegipfel», das neu geschaffene Gefäss, in dem sich Vertreterinnen und Vertreter von ambulanten sowie stationären Organisationen gemeinsam austauschen können.

Das Konzept 25+ wird befürwortet und gelobt. Allerdings müssen die Grundlöhne für Studierende angehoben werden, sodass die Attraktivität auch in Zukunft gewährleistet wird. Der Bund hat die Gelder gesprochen, der Kanton kann die Anpassung vornehmen und hat dafür die nötigen Mittel zur Finanzierung zur Verfügung.

2. Attraktive Arbeitsbedingungen für Pflegefachpersonen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt an oberster Stelle. Teilzeitmodelle sind heute nicht optimal auf die Bedürfnisse von Familienfrauen/- Männer abgestimmt. Spontaneinsätze, unregelmässige Dienste und Stressfaktoren am Arbeitsplatz hemmen die Attraktivität.

Es ist uns bewusst, dass dies im Aufgabenbereich der Pflegeinstitutionen bzw. der Arbeitgeber liegt. Dennoch muss die Politik den Ausbau des Angebots an bezahlbaren Tagesstrukturen angehen. Die Gemeinden sollen dazu ermutigt und finanziell befähigt werden, das Angebot vor Ort auszubauen. Natürlich ist nicht jeder Standort geografisch ideal gelegen – in diesen Orten sollte es möglich sein, individuelle Strukturen zu schaffen oder sich zusammenzuschliessen.

3. Attraktive Pflegeberufe

Die Imagepflege steht im Vordergrund. Oft werden die negativen Aspekte in den Fokus gestellt und wenig über die positiven Inhalte gesprochen. Der Status ist sehr hoch – durch die Pandemie wurde dieser noch verstärkt und die Berufe im Pflegebereich wertgeschätzt.

Dennoch wäre die Finanzierung einer aussagekräftigen, zusammengeschlossenen Imagekampagne durch den Kanton wünschenswert. Es ist nicht möglich, dass jede Institution eine eigene Kampagne finanziert. Eine gross aufgelegte Imagekampagne müsste durch den Kanton über alle Bereiche des Leistungsangebots koordiniert werden. Ähnlich wie bei der Kampagne der Kantonspolizei. Für die Gestaltung braucht es eine enge Zusammenarbeit und eine Arbeitsgruppe, die sich dieser Kampagne annehmen könnte.

Natürlich ist uns bewusst, dass es für die Attraktivität mehr als eine Kampagne braucht, die breitere Anerkennung von Diplomen aus dem Ausland, raschere Zulassungen auf den Arbeitsmarkt sowie die generelle Lohnsituation müssen dabei laufend optimiert und im grossen Ganzen betrachtet werden.

Schlussbemerkungen

Die Grundlöhne während der Weiterbildung sind zu tief und hemmen das Personal weiterführende Schulen zu besuchen. Der Berufsstand ist nicht gut vermarktet. Die Arbeitsbedingungen sind noch zu wenig attraktiv, d.h. neue Arbeitszeitmodelle mit weniger Spontaneinsätzen sollen ausgearbeitet und umgesetzt werden.

Nach dem Grundsatz «ambulant vor stationär» soll es im Kanton Thurgau gelingen, alle Angebote miteinzubeziehen und keine «Sonderzüge» zu fahren. Eine unausgewogene Entlastung einzelner Sektoren, schwächt das System im Ganzen.

Eine Abwanderung in nahegelegene Kantone soll, wenn immer möglich vermieden werden. Die Arbeitsbedingungen, der Lohn sowie die Arbeitsstruktur müssen vergleichbar sein.

Wir bitten das DFS, die oben formulierten Anmerkungen in gebührender Weise zu berücksichtigen und danken Ihnen für Ihre Bemühungen.

Freundliche Grüsse

VERBAND THURGAUER GEMEINDEN



Kurt Baumann
Präsident



Chandra Kuhn
Geschäftsleiterin