



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage Pythoud-Gaillard Chantal / Zurich Simon
Dringende Verbesserungen im Pflegebereich

2022-CE-24

I. Begehren

Am 28. November 2021 sprach sich die Schweizer Bevölkerung mit einer deutlichen Mehrheit für die Volksinitiative für eine starke Pflege aus. In unserem Kanton Freiburg stimmte die Bevölkerung mit 64,73 % Ja-Stimmen ebenfalls für die Initiative. Das Verdikt der Bevölkerung ist klar: Es sind dringend Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und auf allen Ebenen einen ausreichenden Pflegepersonalbestand sicherzustellen, um die Pflegequalität und die Sicherheit der Patienten langfristig sicherzustellen.

Es reicht nicht aus, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, denn ein Grossteil des Pflegepersonals kehrt dem Beruf den Rücken zu, bevor es 10 Jahre darin gearbeitet hat. Gründe dafür sind die Arbeitsbelastung, namentlich aufgrund reduzierter Bestände, die Schwierigkeit, Familie, Sozial- und Vereinsleben mit dem Beruf zu vereinbaren, zu grosser Verwaltungsaufwand usw.

Was die Arbeitsbedingungen und die Pflegequalität betrifft, stehen die Kantone ebenso in der Pflicht wie der Bundesgesetzgeber.

Auf kantonaler Ebene sind rasche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen herbeizuführen und zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, um den Bestand des ausgebildeten Pflegepersonals sicherzustellen.

Der Staatsrat wird deshalb gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche Massnahmen will der Staatsrat ergreifen, um die Arbeitsbedingungen rasch und dauerhaft zu verbessern?
 - > in den Krankenhäusern,
 - > in den Institutionen der Langzeitpflege,
 - > in den psychiatrischen Einrichtungen,
 - > in der ambulanten Versorgung.
2. Welche Massnahmen werden ergriffen, um die professionelle und qualifizierte Anstellung von Personal zu fördern?
3. Ist der Staatsrat bereit, einen Personalverteilungsschlüssel abhängig von der Anzahl Patienten zu verankern, der für die Aufnahme auf die Spitalliste, für die Pflegeheimliste sowie für den ambulanten Bereich obligatorisch ist?
4. Wie plant der Staatsrat, kurz- und mittelfristig mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und zu halten?

5. Welche Tarifmöglichkeiten zieht der Staatsrat für die verschiedenen Pflegeleistungen in Betracht?
6. Welche Perspektiven will der Staatsrat dem bereits ausgebildeten Pflegepersonal für die berufliche Weiterentwicklung bieten, namentlich in der Fortbildung?

20. Januar 2022

II. Antwort des Staatsrats

Einleitend ist sich der Staatsrat mit der Grossrätin und dem Grossrat einig, dass es wichtig ist, auf allen Ebenen einen ausreichenden Pflegepersonalbestand sicherzustellen, um die Pflegequalität und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten langfristig zu gewährleisten, insbesondere in Anbetracht der aktuellen Bevölkerungsentwicklung. Was die Begriffsbestimmung betrifft, erinnert er daran, dass die Freiburger Gesundheitseinrichtungen verschiedene Personen mit Pflegeberufen beschäftigen, die allgemein unter dem Begriff «Pflege- und Betreuungspersonal» zusammengefasst werden. Diese Kategorie umfasst verschiedene Ausbildungsgrade in der Pflege (Sekundarstufe II und Tertiärstufe) sowie das Betreuungspersonal¹. Es ist anzumerken, dass die eidgenössische Volksinitiative insbesondere auf die diplomierten Pflegefachpersonen (Ausbildung auf Tertiärstufe) abzielt.

Die nationalen Daten des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan²) zeigen auf, dass der Deckungsgrad der diplomierten Pflegefachpersonen (Tertiärstufe) 2029 bei 67 % liegen wird, wenn der aktuelle Trend in der Ausbildung weiter geht.

Auf kantonaler Ebene liefert der Studienbericht der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales des Kantons Freiburg (OrTra Gesundheit und Soziales Freiburg)³ einerseits ein Abbild der Situation im Kanton Freiburg und andererseits eine Hochrechnung des Personalbedarfs in der Pflege und Betreuung bis 2025. Die Studie verweist zunächst darauf, dass die meisten Pflege- und Betreuungsfachpersonen in Spitälern angestellt sind, gefolgt von den Pflegeheimen und den Hauspflegediensten (Spitex). Ausserdem schätzt sie den durchschnittlichen Jahresbedarf an neuen Pflegefachpersonen bis 2025 auf 162 Personen und geht von einem Deckungsgrad dieses Bedarfs von 57 % aus. Es ist anzumerken, dass diese Ergebnisse mit Vorsicht zu betrachten sind, da sie sich zum Teil auf gezielte Umfragen in den Einrichtungen stützen.

So zeigen die beiden obenstehenden Absätze, dass die Deckung des Pflegepersonalbedarfs auf nationaler und kantonaler Ebene bis 2029 unvollständig sein wird.

Wie von der Grossrätin und vom Grossrat betont, betrifft die Verstärkung dieser Berufsbranche nicht einzig die Ausbildung. Sie ist vielmehr breiter abzustützen, namentlich in Bezug auf die Attraktivität und die Personalbindung. Der Staatsrat verweist hier darauf, dass vor der Abstimmung

¹ Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2021), Faktenblatt – Bildungsabschlüsse in der Pflege.

² Merçay, C., Grünig, A. und Dolder, P. (2021). Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung (Obsan Bericht 03/2021). Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

³ «Studie zum Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal im Kanton Freiburg: Heutige Situation und Perspektiven bis 2025» der OrTra Gesundheit und Soziales Freiburg, im Auftrag der Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD), 2017.

über die Volksinitiative im November 2021 mehrere kantonale Massnahmen in diesen Bereichen ergriffen wurden. Der Bericht 2020-DSAS-6⁴ schlägt einen Massnahmenkatalog vor, um den Pflegepersonal-mangel in den Freiburger Einrichtungen auszugleichen. Die untenstehende Liste bietet einen nicht abschliessenden Überblick über die aktuell umgesetzten Massnahmen:

- > die GSD arbeitet eng mit der Hochschule für Gesundheit Freiburg (HfG-FR) zusammen, um die Ausbildung zu stärken. Die Zahl der Studierenden im ersten Jahr des Bachelors in Pflege der HfG-FR stieg von 112 im Jahr 2014 auf 162 im Jahr 2021 (+45 %);
- > der Staatsrat unterstützt die Fördermassnahmen der Pflegeberufe (finanzielle Unterstützung des Forums der Berufe START! mit 5000 Franken pro Forum seit 2019);
- > der Staatsrat beteiligt sich finanziell an der Weiterbildung der Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben (durchgeführt durch die OdA), dies von 2019 bis 2021 mit jährlich 6400 Franken;
- > der Staatsrat finanziert mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ein berufliches Wiedereingliederungsprogramm für das Pflegepersonal, das von der HfG-FR geleitet wird;
- > die GSD unterstützt die HfG-FR bei der Suche nach Praktikumsplätzen und ermutigt die Einrichtungen, ihren Auftrag in der Ausbildung von Gesundheitsfachpersonen zu erfüllen;
- > zusätzlich zur Stärkung der Ausbildung werden Anstrengungen unternommen, um das Pflegepersonal zu binden: Der Staatsrat beteiligt sich finanziell (2021 wurden 30 000 Franken gesprochen) an einer Studie der HfG-FR zu den Gründen für den frühen Ausstieg aus den Pflegeberufen. Diese Studie, deren Ergebnisse für Ende 2022 erwartet werden, könnte als Ausgangspunkt für einige umzusetzende Massnahmen dienen. Sie wird in der Folge näher beschrieben.

Die Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» entspricht der vom Kanton verfolgten Logik. In Erwartung der Bestimmungen, die die Bundesversammlung innerhalb von vier Jahren verabschieden muss, ist der Bundesrat verpflichtet, innerhalb von 18 Monaten wirksame Massnahmen gegen den Mangel an ausgebildeten Pflegefachpersonen zu ergreifen. In seiner Medienmitteilung vom 12. Januar 2022 teilte der Bundesrat mit, dass er in zwei Etappen vorgehen will, wobei er der Ausbildung Priorität gibt. Er plant, Elemente des indirekten Gegenvorschlags zur Initiative aufzugreifen. Der Kanton Freiburg verfolgt die Bundesbeschlüsse in Zusammenhang mit der Initiative aufmerksam und es sind verschiedene Diskussionen zwischen der GSD, der HfG-FR und verschiedenen Partnern des Gesundheitsbereichs geplant oder laufen, um die Prioritäten für die Optimierung der Deckung des Pflegepersonalbedarfs festzusetzen.

1. *Welche Massnahmen will der Staatsrat ergreifen, um die Arbeitsbedingungen rasch und dauerhaft zu verbessern?*
 - > *in den Krankenhäusern,*
 - > *in den Institutionen der Langzeitpflege,*
 - > *in den psychiatrischen Einrichtungen,*
 - > *in der ambulanten Versorgung.*

Der Staatsrat erinnert als Erstes daran, dass die Arbeitsbedingungen der meisten Freiburger Gesundheitseinrichtungen mit verschiedenen Gesetzen und Reglementen auf Bundes-, kantonaler oder Gemeindeebene oder in der jeweiligen Einrichtung geregelt sind. So sind beispielsweise die

⁴ Bericht 2020-DSAS-6 des Staatsrats an den Grossen Rat zum Postulat 2019-GC-34 Pythoud-Gaillard Chantal – Massnahmen gegen den Pflegepersonal-mangel.

Arbeitsbedingungen des Personals des HFR und des FNPG in den jeweiligen Organisationsgesetzen geregelt, die sich auf das Gesetz über das Staatspersonal (StPG) beziehen.

Zweitens erfolgen die zukünftigen Massnahmen mit Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Rahmen der Umsetzung der Volksinitiative über Bestimmungen des Bundes und des Bundesrates, der diese nach der Ausbildung in einem zweiten Schritt behandeln wird.

In diesem Zusammenhang hält der Staatsrat es für verfrüht, zu diesem Zeitpunkt spezifische kantonale Massnahmen in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals zu ergreifen. Nicht nur, weil dies die Änderung von Gesetzen oder Reglementen auf mehreren Ebenen erfordert, sondern auch, weil diese von den zukünftigen Bestimmungen des Bundes abweichen könnten. Er verfolgt die Diskussionen und Bestimmungen des Bundes in diesem Bereich aufmerksam und wird dafür sorgen, dass sie so rasch wie möglich und mit äusserster Sorgfalt umgesetzt werden.

Auch wenn sich die Arbeitsbedingungen nicht auf den Lohn des Personals beschränken, ist hier auszuführen, dass das Gehalt der Pflegefachpersonen im Kanton Freiburg gemäss einem Lohnvergleich, der 2020 bei den grössten Krankenhäusern der Westschweiz durchgeführt wurde, und an dem sich das Freiburger Spital (HFR) beteiligte, durchaus konkurrenzfähig ist. Sowohl das jährliche Mindestgehalt (74 044.75 Franken einschliesslich 13. Monatsgehalt) wie auch das jährliche Höchstgehalt (111 972.90 Franken einschliesslich 13. Monatsgehalt) liegen beide auf dem zweiten Platz der höchsten Gehälter, gleich nach den Löhnen, die der Kanton Genf bezahlt. Diese Ergebnisse wurden durch einen interkantonalen Vergleich für die gesamte Schweiz bestätigt, den das Amt für Personal und Organisation (POA) 2021 durchführte. In dieser Umfrage liegt die Lohnkurve der Freiburger Pflegefachpersonen über jener, die den gesamtschweizerischen Lohndurchschnitt darstellt, mit einer grossen Abweichung ab dem Alter von 45 Jahren. So gehören die Freiburger Pflegefachpersonen zu den am besten bezahlten der Schweiz.

Wir halten hier fest, dass 2019 gemäss Artikel 8 des Reglements über das Verfahren zur Bewertung und Einreihung der Funktionen des Staatspersonals (SGF 122.72.22) für die Funktion Pflegefachfrau/-mann ein Antrag auf einen formellen Entscheid – Verfahren für die Anfechtung der Einreihung einer Funktion – eingereicht wurde. Diese Funktion wird gegenwärtig von der Kommission für die Bewertung der Funktionen analysiert.

2. Welche Massnahmen werden ergriffen, um die professionelle und qualifizierte Anstellung von Personal zu fördern?

Die Anstellung und die Motivation des Pflegepersonals hängen von einem Flickenteppich von Faktoren ab (Arbeitsbedingungen, Lohn, ausreichende Dotation, Nutzung der Kompetenzen, Anerkennung des Systems, Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung usw.). Die Herausforderung hier ist dreifaltig: Zeitpunkt des Eintritts in das Berufsleben, Bindung des Personals und Förderung der Wiedereingliederung.

Was die vom Staat beauftragten Gesundheitseinrichtungen betrifft werden die Bedingungen für die Personalpolitik (Anstellung, Attraktivität, Bindung) wie oben erwähnt mit Leistungsaufträgen und der kantonalen Gesetzgebung (HFRG, PGG, C-HIB, StPG) festgelegt. Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über die Massnahmen mehrerer Freiburger Einrichtungen für die Förderung der Anstellung von Personal, von denen sich einige aus einem Auftrag der GSD ableiten.

Mehrere Einrichtungen beteiligen sich aktiv an den nationalen Gesprächen zum Pflegepersonalmangel, beispielsweise im Rahmen des «Competence Network Health Workforce»⁵. Dieses Netzwerk dient als Grundlage für das Projekt «Attraktivität und Bindung» des Freiburger Netzwerks für psychische Gesundheit (FNPG), das im Februar 2021 gestartet wurde. Parallel zu den Bemühungen für die Ausbildung misst das FNPG den Arbeitsbedingungen und -organisation seiner Angestellten denn auch eine grosse Bedeutung zu. Diese Aspekte sind von grosser Bedeutung für die Bindung der Mitarbeitenden.

Beim HFR besteht die Förderung aus den Entwicklungsperspektiven in Bezug auf die Karriere, aber auch aus attraktiven Ausbildungsbedingungen. Das interne Weiterbildungsangebot – ob für Grund- und Weiterbildungen oder für Spezialisierungen – hat viel zu bieten und wird durch das EduQua-zertifizierte Pflegeausbildungszentrum gewährleistet. Die GSD beteiligt sich mit einer gemeinwirtschaftlichen Leistung an der Finanzierung dieses Zentrums für Fachausbildungen (Anästhesie, Notaufnahme und Intensivstation). Für die intern nicht abgedeckten Bedürfnisse wird dieses Angebot durch externe Ausbildungen ergänzt, um dem Bedarf der Abteilungen in Bezug auf die Fachkompetenzen und die Anforderungen und Empfehlungen in Zusammenhang mit den klinischen Akkreditierungen zu entsprechen. Auch wenn diese Ausbildungen zu nicht vernachlässigbaren Kosten für das HFR führen, finanziert es sie, um die Kompetenzen seines Personals zu erhalten und weiterzuentwickeln. Das HFR unterstützt zudem die Zweisprachigkeit sehr aktiv, indem es seinen Rekrutierungspool auf zweisprachige Fachpersonen ausweitet, die im Kanton und in den deutschsprachigen Kantonen ausgebildet wurden, sowie mit Austauschprogrammen für das Pflegepersonal (z. B. mit dem Inselspital in Bern).

Ausserdem fördert der Kanton speziell für die Pflegeheime die Weiterbildung des Personals, was die Attraktivität der Stellen indirekt steigert. Für die Finanzierung der Weiterbildung ihres Pflegepersonals stehen den Pflegeheimen so zusätzlich zur Lohnsumme, die für die Berechnung der Pflege- und Betreuungskosten berücksichtigt wird, 0,7 % zur Verfügung.

Als bedeutende Akteurin in der Ausbildung der Pflegefachpersonen im Kanton Freiburg hat die HfG-FR den Auftrag, berufliche Grund-, Nachdiplom- und Weiterbildungen anzubieten, die es den Fachpersonen erlauben, neue Kompetenzen zu erwerben und sie zu verbessern, zu erweitern und an die Entwicklung der Wissenschaft, Technik, Praxis und Gesellschaft anzupassen. (Art. 4 und 5 des Gesetzes über die Fachhochschule Westschweiz//Freiburg [HES-SO//FRG]). Das bestehende Angebot an Weiter- und Nachdiplomausbildungen leistet einen Beitrag zur Laufbahnentwicklung der Pflegefachpersonen. Mit diesem Gesetz und den Ausbildungsangeboten der HfG-FR ermöglicht der Kanton den Fachpersonen, ihre Qualifikationen zu erhalten und zu verbessern und steigert so ihr berufliches Engagement.

Zusätzlich begann die HfG-FR 2021 im Auftrag der GSD eine Studie für die Identifikation der wichtigsten Massnahmen, um die Dauer der Berufstätigkeit des Pflegepersonals – Fachpersonen Gesundheit und Pflegefachperson – im Kanton Freiburg zu erhöhen. Die Studie besteht aus einer Literaturrecherche, einem Online-Fragebogen und leitfadengestützten Gesprächen. Das Ziel des Projekts besteht im Vorschlagen von konkreten Massnahmen, die rasch umgesetzt werden können, um die Attraktivität der beiden erwähnten Berufe zu steigern und das Gesundheitspersonal dieser Berufe im Kanton Freiburg zu binden.

⁵ <https://www.cnhw.ch/>

3. *Ist der Staatsrat bereit, einen Personalverteilungsschlüssel abhängig von der Anzahl Patienten zu verankern, der für die Aufnahme auf die Spitalliste, für die Pflegeheimliste sowie für den ambulanten Bereich obligatorisch ist?*

Der Staatsrat ist sich bewusst, dass ein ausreichender Pflegepersonalbestand in allen Sektoren grundlegend ist. Verschiedene Veröffentlichungen zeigen einen Zusammenhang zwischen einerseits dem Pflegepersonalbestand und einem höheren Bildungsstand und andererseits der Sterblichkeit der Patientinnen und Patienten^{6,7,8,9}. Es stellt sich indessen die Frage der Zweckdienlichkeit einer baldigen Verankerung eines Personalverteilungsschlüssels auf kantonaler Ebene abhängig von der Anzahl Patientinnen und Patienten, die vor der aktuellen Ausgangslage als verfrüht beurteilt wird.

Im Rahmen der Umsetzung der eidgenössischen Initiative verwies der Bundesrat in seiner Medienmitteilung vom 12. Januar 2022 darauf, dass die Umsetzung der Bestimmungen mit Bezug auf anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen, wie es ein Personalbestand abhängig von der Anzahl Patientinnen und Patienten sein könnte, mehr Zeit benötigt. Ganz allgemein erfordert das Festlegen des Personalbedarfs eine komplexe Beurteilung, die zahlreiche Parameter berücksichtigen muss.

In diesem Zusammenhang erinnert der Staatsrat daran, dass die Spitalplanung sowie die Planung der Langzeitpflege sich auf eine sorgfältige Analyse der Bedürfnisse der Freiburger Bevölkerung stützen. Abhängig von den neuen Bestimmungen, die der Bundesrat erlässt, werden die Methode und die Ziele dieser Planungen angepasst oder ergänzt.

Zu den Pflegeheimen ist anzumerken, dass ihr Finanzierungsmodell mit den RAI-Stufen (Grad der Abhängigkeit) direkt auf dem Bestand an Pflege- und Betreuungspersonal gründet. Dieses System schafft für die Einrichtungen den Anreiz, einen ausreichenden Personalbestand für die Bewohnerinnen und Bewohner sicherzustellen.

Abschliessend ist auszuführen, dass im Rahmen des Projekts der Aufgabenentflechtung zwischen Staat und Gemeinden (DETTEC) die Gesundheitsnetzwerke für die Regelung und Finanzierung der Spitex, der Kanton für die Finanzierung des Pflegepersonals der Pflegeheime und die Gemeinden für die Finanzierung ihres Betreuungspersonals zuständig sein werden.

4. *Wie plant der Staatsrat, kurz- und mittelfristig mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und zu halten?*

Wie einleitend gesagt erinnert der Staatsrat in erster Linie daran, dass die Ausbildungskapazität im Kanton Freiburg in den letzten Jahren gestiegen ist. So bildete die HfG-FR 2021 insgesamt 435 Studierende aus, während es 2012 noch 364 waren (+20 %). Die HfG-FR wird die Erwartungen an die Ausbildung des Kantons erfüllen können und die erforderlichen 33 % abdecken, um dem Bedarf im

⁶ Linda H. Aiken, Douglas Sloane, Peter Griffiths et al.: «Nursing skill mix in European hospitals: cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care», in: «BMJ Quality & Safety», November 2016.

⁷ Aiken, L. et al. (2014) Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. The Lancet, Early Online Publication, 26 February 2014. doi: 10.1016/S0140-6736(13)62631-8.

⁸ A. Amiri, T. Solankallio-Vahteri / International Journal of Nursing Sciences 6 (2019) 6-16.

⁹ McHugh, M. et al. (2021) Effects of nurse-to-patient ratio legislation on nurse staffing and patient mortality, readmissions, and length of stay: a prospective study in a panel of hospitals; The Lancet, 397: 1905–13.

Gesundheitsbereich zu entsprechen (gemäss Obsan-Daten¹⁰). Ein Anstieg auf 200 Eintritte pro Jahr im Studiengang Pflege sollte ermöglichen, diesen Bedarf abzudecken. Er wird eine finanzielle Unterstützung in Bezug auf die Ressourcen und Infrastrukturen notwendig machen.

Die Unterstützung bei der Rekrutierung dieser Studierenden, das Anbieten einer Zahl von praktischen Ausbildungsplätzen und die Fähigkeit, das Interesse für die Langzeitpflege zu wecken, sind die grossen Herausforderungen in Verbindung mit dieser Zunahme an Studierenden in der Pflege.

Was spezifisch die praktische Ausbildung betrifft, ist eine sorgfältige Beobachtung der Verfügbarkeit der Praktikumsplätze grundlegend. Zur Erinnerung: Während ihren drei Studienjahren absolvieren die Studierenden in Pflege praktische Ausbildungen in Gesundheitseinrichtungen. Abhängig vom Engagement der verschiedenen Einrichtungen (Spitäler, Pflegeheime, Spitex usw.) werden im Kanton aktuell Praktikumsplätze angeboten. Es ist wünschenswert, dass sich alle Pflegeeinrichtungen des Kantons an diesen Bemühungen beteiligen.

Das HFR und das FNPG setzen sich bereits sehr stark für die Ausbildung der zukünftigen Gesundheitsfachkräfte ein und werben bei den Jungen für die Gesundheitsberufe. Die beiden Einrichtungen bemühen sich, im Rahmen ihrer Betreuungskapazität möglichst viele Praktikumsplätze anzubieten. So stieg beispielsweise die Anzahl Praktikantinnen und Praktikanten in der Pflege beim HFR zwischen 2016 (212 Praktikumsplätze) und 2021 (280) um 32 %. Das HFR beteiligt sich zudem mit Schnupperlehren in verschiedenen Fachgebieten an der Förderung der Gesundheitsberufe, wie für die Berufe Hebamme, Physiotherapeut/in oder Fachperson Gesundheit und Pflege. 2021 summieren sich alle diese Schnupperlehren beim HFR auf 6464 betreute Wochen.

Als kurzfristige Massnahmen für die Stärkung der Ausbildung ermuntert der Kanton die Gesundheitseinrichtungen, ihre Bemühungen für die Ausbildung zu erhöhen.

Auf nationaler Ebene ist mittelfristig geplant, die Bestimmungen zur Planung der Praktikumsplätze und zu den Beiträgen an die praktischen Ausbildungsplätze, die im indirekten Gegenvorschlag der Volksinitiative vorgesehen waren, in die Umsetzung der Volksinitiative aufzunehmen. In seiner Medienmitteilung vom 12. Januar 2022 weist der Bundesrat darauf hin, dass die Ausbildungsoffensive rasch und ohne neue Vernehmlassung starten soll. Diese Offensive unterstützt die Ausbildung mit bis zu einer Milliarden Franken in der Schweiz. Sie wird von den Kantonen und vom Bund finanziert.

5. Welche Tarifmöglichkeiten zieht der Staatsrat für die verschiedenen Pflegeleistungen in Betracht?

Die Interventionsmöglichkeiten des Staats hinsichtlich der Tarife hängen von den Pflegeanbieter/innen ab. Für die Spitäler werden die Tarifverträge zwischen den Einrichtungen und den Krankenversicherungen ausgehandelt und anschliessend gemäss KVG dem Staatsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Was die Finanzierung der Pflege in den Pflegeheimen oder durch Anbieter/innen der ambulanten Pflege (Spitex, selbstständige Pflegefachpersonen) betrifft, wird der anwendbare Tarif für die Verrechnung an die Krankenversicherungen durch den Bundesrat festgelegt. Die Kantone müssen

¹⁰ Merçay, C., Grünig, A. und Dolder, P. (2021). Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung (Obsan Bericht 03/2021). Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

die Restfinanzierung sicherstellen. Aktuell laufen Bemühungen, um die Restkosten der privaten Spitex und der selbstständigen Pflegefachpersonen zulasten der öffentlichen Hand anzupassen.

Es ist anzumerken, dass Pflegeleistungen zum jetzigen Zeitpunkt einzig mit einer ärztlichen Verschreibung abgerechnet werden können. Wie vorgehend für die Ausbildungsmassnahmen erwähnt, sieht der erste Teil der bundesrätlichen Umsetzung vor, die direkte Abrechnung aus dem Gegenvorschlag ebenfalls aufzugreifen. Damit könnte das Pflegepersonal bestimmte Leistungen ohne ärztliche Verschreibung vornehmen und sie der obligatorischen Krankenpflegeversicherung verrechnen.

6. Welche Perspektiven will der Staatsrat dem bereits ausgebildeten Pflegepersonal für ihre berufliche Weiterentwicklung bieten, namentlich in der Fortbildung?

Der Bericht 2020-DSAS-6 enthält eine Beschreibung des Weiterbildungsangebots in den verschiedenen Einrichtungen sowie der Unterstützung des Staats in diesem Bereich.

Die Weiterbildung ist von grösster Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Entwicklung der beruflichen Pflegepraxis mitverfolgt wird. Der Staat misst ihrer Förderung, aber auch ihrer Umsetzung besondere Aufmerksamkeit zu, namentlich über Leistungsaufträge an Leistungserbringende. In diesem Rahmen verpflichtet der Staatsrat die Einrichtungen, die Kompetenzen ihres Personals namentlich über die Weiterbildung gezielt zu erhalten und weiterzuentwickeln. Ausserdem ist, wie in Frage 2 ausgeführt, spezifisch für die Pflegeheime ein Teil der den Einrichtungen gewährten Dotation für die Weiterbildung des Personals vorgesehen.

Wie oben ausgeführt stellt die HfG-FR gemäss dem Freiburger Rechtsrahmen, der ihren Ausbildungsauftrag klarstellt (HES-SO//FRG), die Weiterentwicklung des Weiterbildungs- und Nachdiplomabildungsangebots sicher, um eine Entwicklung der klinischen Spezialisierungen zu ermöglichen, die dem Gesundheitsbedarf und der Entwicklung der beruflichen Praxis entspricht. Das aktuelle Ausbildungsangebot ermöglicht auch eine Auffrischung der Kompetenzen, eine berufliche Wiedereingliederung, was die berufliche Mobilität fördert. Der Zugang zur Nachdiplomausbildung eröffnet berufliche Karriereperspektiven innerhalb der Freiburger Einrichtungen.

20. Juni 2022