



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 244-2021
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2021.RRGR.363

Eingereicht am: 29.11.2021

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Schindler (Bern, SP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 399/2022 vom 27. April 2022
Direktion: Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Gesundheitspersonal im Beruf halten

Viele Personen im Gesundheitswesen, insbesondere in der Pflege, steigen frühzeitig aus dem Beruf aus. Eine der Rückmeldungen ist die hohe Belastung für ältere Arbeitnehmende. Wer es sich leisten kann, finanziert sich eine Stellenreduktion oder eine Frühpensionierung. Wer die finanziellen Möglichkeiten nicht hat, arbeitet bis 64 oder 65. Dies ist oft auch für das restliche Team eine belastende Situation.

Es ist dringend nötig, Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen für ältere Angestellte im Gesundheitswesen attraktiv zu halten! Für Lehrpersonen gibt es beispielsweise die Altersentlastung – es ist also nicht systemfremd, die Arbeit bei älteren Angestellten anzupassen.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie sieht die Regierung die Situation der älteren Angestellten im Gesundheitswesen, und gibt es Handlungsbedarf?
2. Wie könnte die Altersentlastung im bernischen Gesundheitswesen ausgestaltet werden?
3. Welche weiteren Massnahmen gibt es, um die Arbeitsplatzattraktivität im Gesundheitswesen für ältere Angestellte zu erhöhen?
4. Welche davon erachtet der Regierungsrat als umsetzbar?
5. Welche sind nicht umsetzbar und weshalb?

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat teilt die Auffassung, dass Massnahmen zu ergreifen sind, um die Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeitende im Gesundheitswesen attraktiv zu halten. Generell erscheint es ihm jedoch wünschenswert, dass von den Arbeitgebern Möglichkeiten geprüft werden, um den Arbeitnehmenden den längeren Verbleib im Beruf zu erleichtern – dies nicht nur für ältere Arbeitnehmende.

Punkt 1

Es ist unbestritten, dass ältere Mitarbeitende mit zunehmendem Alter vermehrt Mühe bekunden, hohe Belastungen auszuhalten. Der Regierungsrat erachtet es auch als sinnvoll, Massnahmen zu ergreifen, welche diese erfahrenen Fachpersonen bis zur Pensionierung im Beruf halten. Er weist diese Aufgabe jedoch den Arbeitgebern zu, welche entsprechende Arbeitsbedingungen für ü50 und ü60 ausarbeiten müssten.

Die Lindenhofgruppe hat in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule die Masterthese 50plus erarbeitet. Ziel dieser Studie war es, Faktoren zu beschreiben, die Pflegefachpersonen ab 50 Jahren dazu motivieren, bis zur ordentlichen Pensionierung in der direkten Pflege zu verbleiben.

Punkt 2

Flexible Arbeitszeitmodelle, die eine gute Balance zwischen Beruf und Familie sowie Freizeit ermöglichen, das Ernstnehmen der Bedürfnisse der Mitarbeitenden, ein guter Generationenmix im Team oder die Übernahme von Tätigkeiten, welche eine geringere körperliche Belastung mit sich bringen, könnten dazu führen, dass diese Altersgruppe länger im Arbeitsprozess bleibt.

Punkt 3

Sinnvoll wären Umschulungsprogramme im Betrieb für die Übernahme von weniger belastenden Tätigkeiten (z.B. im administrativen Bereich). Auch der aktive Einbezug in Entscheidungsprozesse, welche direkt die Arbeit betreffen, könnte zur Gestaltung einer attraktiven Arbeitsumgebung beitragen. Zum Verbleib im Pflegeberuf trägt auch eine gute Zusammenarbeit im Pflegeteam bei.

Punkte 4 und 5

Nach Beurteilung des Regierungsrats sind die in den Punkten 1 – 3 genannten Massnahmen umsetzbar, gehören aber in die Zuständigkeit der Arbeitgeber. Damit die gut ausgebildeten Fachpersonen im Beruf bleiben, muss die oberste Führungsebene Rahmenbedingungen schaffen, die es den Pflegefachpersonen ermöglichen, gerne und gesund im Pflegeberuf zu verbleiben.

Verteiler

– Grosser Rat