

Gesundheits- und Fürsorgedirektion
des Kantons Bern

Konsultation Versorgungsplanung

Rathausgasse 1

3011 Bern

per Mail info.konsultationen@gef.be.ch

Bern, 09. Februar 2011

Konsultationsantwort Versorgungsplanung 2011 - 2014

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Per Mail vom 14. Dezember haben Sie uns eingeladen, zur Versorgungsplanung 2011 - 2014 Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen dafür und benutzen gerne die Gelegenheit.

Als Dachverband vertreten wir die Interessen von über 37'000 Mitgliedern, die zu einem grossen Teil auch im Gesundheitsbereich tätig sind. Unsere nachfolgende Stellungnahme fokussiert ausschliesslich auf die Aussagen im vorliegenden Bericht, welche die Personalsituation direkt ansprechen.

Als Ziel 3 mit hoher Priorität halten Sie auf S. 7 fest: *Alle Bereiche der Gesundheitsversorgung verfügen über ausreichendes, gut qualifiziertes und motiviertes **Fachpersonal**. Dies umfasst sowohl die nicht-universitären wie auch die universitären Gesundheitsberufe.*

Selbstverständlich teilen wir Ihre Auffassung und unterstützen entsprechende zielführende Strategien und Massnahmen. Wir kommen jedoch nicht umhin, die diesbezüglichen Aussagen kritisch zu bewerten. Die vorgeschlagene Strategie, dass der Kanton Bern die Bestrebungen der Betriebe und Verbände unterstützt, das Fachpersonal länger im Gesundheitswesen zu beschäftigen, ist richtig. Die beabsichtigten Massnahmen in Kap. 10.6.2 erscheinen uns aber zögerlich oder gar hilflos.

Insbesondere die Suche nach Erklärungen, warum zu wenige fähige Personen in die Gesundheitsberufe drängen kann kürzer erfolgen. Diese Berufe sind, was das Verhältnis zwischen Arbeitsbelastung und finanzieller Abgeltung betrifft, schlicht nicht mehr konkurrenzfähig. Die heutige Personalsituation, wie auf S. 170ff beschrieben, ist nach unserem Dafürhalten korrekt. Zu Recht verweisen Sie u.a. auch auf die voraussichtlichen Rekrutierungsprobleme von deutschem ärztlichem Personal, da deren Anstellungsbedingungen in ihrem Land wieder attraktiver sind (S: 175). Damit anerkennen Sie indirekt die Anstellungsbedingungen als zentrales Attraktivitätsmerkmal.

Ein Personalmangel zeichnet sich immer zuerst in Randgebieten und anschliessend in einem qualitativen Mangel ab. Es ist dem grossen Engagement des heutigen Personals zu verdanken, dass sich letzterer noch nicht überall bemerkbar machte. Doch dies ist keine Strategie für die Zukunft.

Das Verhältnis zwischen Arbeitsbelastung und Lohnperspektive ist längst nicht mehr gerecht. Das gilt auch für andere Berufe im Bereich des Service public, zum Beispiel bei der Polizei oder dem Lehrpersonal. Beim Gesundheitsbereich kommen zwei Elemente erschwerend dazu: Mangelhafte Umsetzung bei der Lohnentwicklung und tiefe Einstiegsgehälter.

Die kantonalen Lohnmassnahmen werden nur teilweise ans Personal weitergeleitet. Es darf nicht länger sein, dass sich der Kanton aus der Verantwortung zurück nimmt und auf heute geltende gesetzliche Bestimmungen verweist. Ob sich das Spitalversorgungsgesetz für entsprechende Korrekturen eignet oder nicht sachgerecht ist, kann geklärt werden. Gerade hier erwarten wir vom Kanton, resp. der Regierung deutlichere Signale an die entsprechenden Arbeitgeber. Wo ein politischer Wille vorhanden ist, findet sich auch ein Weg für Verbesserungen.

Der Umstand, dass man z.B. bei der Einführung von BEREBE die Krankenschwestern aus Kostengründen alle in die Gehaltsklasse 15 anstatt in 17 (wie die Analyse ergeben hatte), einreichte, bleibt nun nicht ohne Folgen. Neben einer verlässlicheren Lohnentwicklung bei guter Leistung muss der Kanton als Arbeitgeber auch die Einstiegsgehälter im gesamten Gesundheitsbereich anpassen, damit die Berufe wieder an Attraktivität zulegen.

Angestellte bern erhofft sich eine Berichtsüberarbeitung zur heutigen Personalsituation und vor allem klarere Aussagen zu den vorgesehenen Massnahmen in der Versorgungsplanung.

Im Hinblick auf die prekäre Personalsituation erachtet angestellte bern auch das angestrebte Einsparpotential von 10% als Grund zur Sorge. Die prognostizierte Zunahme des Bedarfs an stationären Behandlungen um 5,4% und die Senkung der Aufenthaltsdauer bedeuten nämlich für das Personal eine erhebliche Mehrbelastung. Wenn die Einsparungen tatsächlich in den nächsten fünf Jahren verwirklicht werden sollen und die Qualität dabei keine Abstriche erfahren soll, dann sind bei den Strukturen drastische Einschnitte nötig. Nur bleiben die Aussagen zu Umwandlungen oder Schliessungen von Spitälern im Bericht ziemlich vage. Die Personalverbände stellen fest, dass im Moment eher ein flächendeckendes, lineares Sparen stattfindet, das

fast ausschliesslich zu Lasten des Personals erfolgt: Es werden Stellen abgebaut oder die Löhne und Arbeitszeiten kommen unter Druck.

Angestellte bern erwartet deshalb auch zu diesem Punkt klare Aussagen zu den vorgesehenen Massnahmen.

Für Ihre Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen bestens.

Im Übrigen unterstützen wir die Konsultationsantworten unserer Verbände VSAO und SBK.

Freundlich grüssen

Matthias Burkhalter
Präsident

Christoph Michel
Geschäftsführer

Kopie an:

Angeschlossene Verbände