



Stans, 20. September 2022
Nr. 532

Gesundheits- und Sozialdirektion. Parlamentarische Vorstösse. Interpellation von Landrätin Verena Zemp, Stans (vormals Landrätin Regula Wyss-Kurath, Stans) und Mitunterzeichnenden betreffend Verbesserungen für die Pflegefachleute im Kanton Nidwalden. Beantwortung

1 Sachverhalt

1.1

Mit Schreiben vom 25. April 2022 übermittelte das Landratsbüro dem Regierungsrat die Interpellation von Landrätin Regula Wyss-Kurath, Stans und Mitunterzeichnenden betreffend Verbesserungen für die Pflegefachleute im Kanton Nidwalden. Die Interpellantinnen ersuchen um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Welche Massnahmen ergreift die Regierung, um die Arbeitsbedingungen rasch und nachhaltig zu verbessern (im Spital, stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege, in der ambulanten Pflege und der Reha-Klinik)?
2. Bestehen bereits Konzepte, um den kantonalen Bedarf zu messen und aus den abgeleiteten Massnahmen die entstehenden Kosten zu berechnen?
3. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat in den bestehenden Finanzierungssystemen, um die Abgeltung der Pflegeleistung zu erhöhen, um damit die Arbeitsbedingungen und die Personaldotation zu verbessern?
4. Mit welchen Massnahmen wird im Kanton Nidwalden der fachgerechte und qualifizierte Einsatz des Pflegepersonals überprüft und gefördert?
5. Was unternimmt der Regierungsrat, um die Anzahl der Pflegefachpersonen mit Zusatzausbildung Anästhesie-, Notfall-, und Intensivpflege zu erhöhen und rasch im Beruf einsetzen zu können?
6. Wie wird bei der Spitex, in der Langzeitpflege und in Hauspraxen die Pflegeexpertise gefördert?

1.2

Das Landratsbüro hat die Interpellation geprüft und festgestellt, dass sie Art. 53 Abs. 4 des Landratsgesetzes entspricht. Der parlamentarische Vorstoss ist binnen sechs Monaten zu beantworten.

1.3

Landrätin Regula Wyss-Kurath ist mit dem Ende der Legislatur im Sommer 2022 aus dem Landrat ausgeschieden. Die Interpellation wurde in Anwendung von § 113 des Landratsreglements von Landrätin Verena Zemp, Stans, übernommen.

2 Erwägungen

2.1 Vorbemerkungen

Das Schweizer Stimmvolk hat am 28. November 2021 mit 61 Prozent die Volksinitiative "Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)" angenommen. Auch in Nidwalden hat die Bevölkerung der Volksinitiative zugestimmt, dies mit einem Ja-Stimmenanteil von 53,4 Prozent.

Nach Ansicht der Interpellantinnen geht es auf kantonaler Ebene nun darum, rasche Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und der Pflegequalität sowie der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu realisieren, um den Bedarf an qualifiziertem Pflegefachpersonal sicherzustellen. Mit geeigneten Massnahmen sei es nachweislich möglich, die Berufsverweildauer zu erhöhen. Diese Aufgaben könnten und müssten aufgrund der Dringlichkeit in Angriff genommen werden, bevor die Bundesgesetzgebung vorliege.

Im Kontext der Pflegeinitiative sind eine Reihe von parlamentarischen Anfragen in den Kantonen eingegangen.

Gemäss Planung soll das Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich Pflege in der Herbstsession 2022 im Bundesparlament beraten werden; die Umsetzung soll spätestens ab 1. Januar 2024 erfolgen. Diese Ausbildungsoffensive beruht auf dem indirekten Gegenvorschlag und bildet die erste Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative. In einer zweiten Etappe will der Bund die Anliegen betreffend Arbeitsbedingungen und Abgeltung der Pflegeleistungen angehen. Die Kantone werden über die Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (GDK) in die Diskussion miteinbezogen.

Aufgrund der Tatsache, dass der Bund die Umsetzung der Pflegeinitiative zügig an die Hand nimmt und auf die schon im Vorfeld der Volkabstimmung erarbeitete Gesetzesvorlage zur Ausbildungsoffensive abstützen kann, erachtet es der Regierungsrat nicht als sinnvoll, auf kantonaler Ebene grundlegende Änderungen im System vorzunehmen, die dann unter Umständen in Kürze wieder an Bundesrecht angepasst werden müssen.

2.2 Beantwortung der Fragen

2.2.1 Welche Massnahmen ergreift die Regierung, um die Arbeitsbedingungen rasch und nachhaltig zu verbessern (im Spital, stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege, in der ambulanten Pflege und der Reha-Klinik)?

Die gesetzlichen Arbeitsbedingungen werden durch das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) und dessen Verordnungen geregelt. Da es sich um Bundesrecht handelt, verbleibt dem Regierungsrat kein kantonaler Spielraum auf Gesetzesstufe.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben sind die Arbeitgebenden für die Arbeitsbedingungen wie Lohn inkl. Zulagen, Arbeitszeit und Ferien zuständig. In einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt wie im Bereich Pflege herrscht unter den Betrieben im Gesundheitswesen bezüglich attraktiver Arbeitsbedingungen ein Wettbewerb. Bekanntlich tragen jedoch die "weichen" Faktoren mindestens ebenso sehr zur Zufriedenheit der Arbeitnehmenden bei. Dazu gehören u. a. Wertschätzung, klare Kommunikation, gute Vorgesetzte, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten – also typische Merkmale eines gut geführten Betriebs mit einer mitarbeiterorientierten Betriebskultur.

Der Regierungsrat wird konkrete Massnahmen ergreifen, wenn die Bundesvorgaben geklärt sind. In die betrieblich zu regelnden Arbeitsbedingungen mischt sich der Regierungsrat nicht ein.

Die Institutionen machen schon viel in Bezug auf die Arbeitsbedingungen:

Die Spital Nidwalden AG (Spital Nidwalden) zum Beispiel prüft die Anstellungsbedingungen jährlich auf die Lohnrunde hin genauestens und stimmt sie mit den Anstellungsbedingungen der LUKS Gruppe wie auch mit den Anstellungsbedingungen der Zentralschweizer Spitäler generell ab und passt sie gegebenenfalls an. Der Spitalleitung sind die Arbeits- sowie Anstellungsbedingungen sehr wichtig. Diese sind ein wesentlicher Faktor für einen attraktiven Arbeitsplatz sowie für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Das Spital Nidwalden wird in Zukunft ein Massnahmenpaket erarbeiten, in welchem es gezielt die langfristige Bindung des Personals anstrebt. Dazu gehören auch die Anstellungs- sowie Arbeitsbedingungen, welche es sorgfältig prüfen und innerhalb der LUKS Gruppe abstimmen wird.

Aus Sicht von Curaviva (Pflegeheime) beispielsweise ist in den Institutionen ein hohes Engagement vorhanden, um die Anstellungsbedingungen attraktiv zu gestalten. Vor dem Hintergrund der hohen Belastung (insbesondere in den vergangenen beiden Jahren) haben krankheitsbedingte Absenzen zugenommen. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und des Bindungsmanagements wurden Massnahmen initiiert und umgesetzt. Die Betriebe bewegen sich individuell aktiv und engagiert im Arbeitsmarkt, der sich vom Arbeitgebenden- zum Arbeitnehmenden-Markt entwickelt hat. Der Wettbewerb unter den Betrieben zur Gewinnung von Pflegefachpersonal wird heute schon über Image, Lohnentwicklung und weitere Zusatzleistungen für Mitarbeitende geführt.

2.2.2 Bestehen bereits Konzepte, um den kantonalen Bedarf zu messen und aus den abgeleiteten Massnahmen die entstehenden Kosten zu berechnen?

Wie in den Vorbemerkungen ausgeführt, erachtet es der Regierungsrat nicht als sinnvoll, auf kantonaler Ebene grundlegende Änderungen im System vorzunehmen oder etwa Konzepte zu erarbeiten, die dann unter Umständen in Kürze wieder an Bundesrecht angepasst werden müssen.

An dieser Stelle sei der umfassende Bericht "**Gesundheitspersonal in der Zentralschweiz**, Bestand und Entwicklung, Angebot und Bedarf", Obsan Bericht 02/2022; abrufbar unter [Gesundheitspersonal in der Zentralschweiz | OBSAN \[admin.ch\]](#) erwähnt. Der Bericht wurde herausgegeben vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan), der Zentralschweizer Gesundheitsdirektorinnen- und -direktorenkonferenz (ZGDK) und der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit XUND. Auftraggeber waren die ZGDK und XUND. Im Bericht wird unter anderem Folgendes festgehalten:

"Auch rund um die Zentralschweizer Fachkräftesituation in der Pflege ist in den letzten zehn Jahren immer wieder der eigentliche Bedarf diskutiert worden. Dass es künftig mehr Pflegefachkräfte braucht, darüber war und ist man sich einig. Bekannt war aber nicht, wie viele Pflegefachkräfte es bis wann braucht. Für die Entwicklung und Umsetzung von zielgerichteten Massnahmen zur Förderung der Gesundheitsfachkräfte ist es aber zentral, diesen Bedarf als Referenzgrösse zu kennen. Aus diesem Grund haben sich die sechs Zentralschweizer Kantone auf Initiative der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit XUND zusammengeschlossen. Basierend auf den aktuellen Zahlen des nationalen Berichts wurde dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) eine regionale Bedarfsanalyse und -prognose für die Zentralschweiz als Versorgungs- und Bildungsregion in Auftrag gegeben. Der erhobene Bedarf soll eine gemeinsame Grundlage für eine koordinierte Planungs- und Umsetzungsarbeit der Kantone mit den weiteren Partnern im Sinne der Versorgungssicherheit liefern. Mit Blick auf die Bewältigung der Covid-19-Pandemie, die uns weiterhin beschäftigt, sowie mit Blick auf eine wirksame Umsetzung der im November 2021 vom Schweizer Volk angenommenen Pflegeinitiative ist eine solide Datengrundlage von Bedeutung."

Erwähnt sei auch die Beantwortung der Interpellation von Landrat Joseph Niederberger, Oberdorf, betreffend Bekämpfung des Fachkräftemangels in Nidwalden, Ursachen und mögliche

Massnahmen (Beschluss Nr. 579 vom 28. September 2021). Folgendes hielt der Regierungsrat u.a. fest: *Gute und faire Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebes zu schaffen, ist Aufgabe der einzelnen Betriebe und nicht primär des Regierungsrates. Der Regierungsrat kann jedoch dafür besorgt sein, dass gewisse Rahmenbedingungen geschaffen werden. Er kann Anreize schaffen, für die der Landrat die benötigten finanziellen Mittel sprechen muss.* In der Folge wurden bei der Beantwortung mehrere Massnahmen aufgezählt, die im Kanton Nidwalden bereits aufgegleist sind, um Pflegefachpersonen sowie (Haus-) Ärztinnen und Ärzte zu gewinnen: Ausbildungsbeträge für Pflegefachpersonen (für Verein Spitex Nidwalden); Universitäre Lehre (15'000 Franken pro Ärztin und Arzt in Weiterbildung zum FMH-Facharzt(titel)); Ärztliche Praxisassistenten (40'000 Franken pro Praxisassistent und Jahr); Institut für Hausarztmedizin; Portal für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger (www.wiedereinsteigen.ch). Die Finanzierung von WiedereinsteigerInnen wird aktuell im Rahmen eines Weiterbildungsbeitrags von CHF 5'000 unterstützt. Dieses Unterstützungsangebot der öffentlichen Hand läuft bis Ende 2024. Diese Weiterbildungsunterstützung kann jedoch nur in Anspruch genommen werden, wenn die Person seit einiger Zeit nicht mehr in der Pflege tätig war.

Das Spital Nidwalden erwähnt in diesem Zusammenhang eine Anpassung bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen sowie bei den Löhnen generell, die selbstredend natürlich ein „Preisschild“ haben. Wie bei der Antwort zur Frage 1 erwähnt, wird aktuell ein Massnahmenpaket erarbeitet, welches u.a. auch die Anstellungsbedingungen beinhaltet. Dies ist anforderungsreich, da die Spitäler unter einem hohen finanziellen Druck stehen.

2.2.3 Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat in den bestehenden Finanzierungssystemen, um die Abgeltung der Pflegeleistung zu erhöhen, um damit die Arbeitsbedingungen und die Personaldotation zu verbessern?

Nach Art. 20 des Gesetzes über das Kantonsspital (Spitalgesetz, SpitG; NG 714.1) legt der Regierungsrat mit dem Leistungsauftrag fest, welche medizinische Versorgung sicherzustellen ist, welche gemeinwirtschaftlichen Leistungen (GWL) zu erbringen und welche weiteren Aufgaben durch die Spital Nidwalden AG zu erfüllen sind. Leistungsaufträge können erteilt werden, wenn diese durch einen wirtschaftlichen Betrieb und gegebenenfalls mit Beiträgen für die GWL finanziert sind sowie die erforderlichen Fachkräfte verfügbar sind. Die wirtschaftliche Leistungserbringung im Rahmen eines Spitalverbundes ist zu berücksichtigen. Die GWL richten sich nach Art. 49 Abs. 3 KVG. Gemäss Art. 21 SpitG schliesst die Gesundheits- und Sozialdirektion mit dem Verwaltungsrat auf der Grundlage des Leistungsauftrages jährlich eine Leistungsvereinbarung ab. Darin werden die Aufgaben und Bedingungen des Leistungsauftrages konkretisiert. Nach Art. 22 SpitG bewilligt der Landrat auf Antrag des Regierungsrates Beiträge zur Abgeltung von GWL. Er kann Beiträge für Investitionen, insbesondere zur Erbringung von GWL, bewilligen; er ist nicht an die verfassungsmässigen Finanzkompetenzen gebunden.

Der Regierungsrat bestimmt für jedes anerkannte Pflegeheim und für jede Pflegebedarfsstufe eine stationäre Pfl egetaxe, welche die Kosten für Pflegeleistungen gemäss Art. 7a Abs. 3 der Verordnung über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV; SR 832.112.31) deckt. Zusätzlich legt der Regierungsrat für Pflegebedürftige mit einem besonders hohen Pflegebedarf mindestens eine Pfl egetaxe fest. Die Pfl egetaxen werden je Tag und Person auf Basis der Kostenrechnungen jährlich neu festgelegt (Art. 28f Abs. 2 KKV G). Für die Höhe der Taxen sind die Kosten massgebend, die bei wirksamer, zweckmässiger und wirtschaftlicher Leistungserbringung in der notwendigen Qualität anfallen (Art. 28g Abs. 1 KKV G).

Bezüglich Spitex gilt Folgendes: Der Regierungsrat bestimmt bei Pflegeleistungen der Pflegefachpersonen sowie der Organisationen der Krankenpflege und Hilfe zu Hause (Spitex) je Kalenderjahr für jede Art der Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2 lit. a-c der Verordnung des Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV; SR 832.112.31) eine Pfl egetaxe. Die Vergütung richtet sich nach dem Zeitaufwand.

Zusätzlich leistet der Kanton für Spitex Nidwalden gemäss Art. 12a Abs. 1 des Gesetzes vom 30. Mai 2007 zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit (Gesundheitsgesetz, GesG; NG 711.1) Beiträge zur Sicherstellung der Grundversorgung mit ambulanten Pflegeleistungen. Diese Leistungen umfassen Kosten, die nicht durch die kantonalen Beiträge an die anerkannten Pflegeleistungen gedeckt sind und der Grundversorgung des Kantons Nidwalden dienen. Darunter fallen insbesondere die Versorgungspflicht, d.h. die Pflege von Personen in abgelegenen Gebieten, die Bereitstellung eines 24-Stundendienstes, die Gewährleistung eines Notfalldienstes und die Sicherstellung der Ausbildung. Der Beitrag für die GWL wird jeweils in einer Leistungsvereinbarung geregelt. Aktuell gilt jene vom 20. April 2021 für die Erbringung von gemeinwirtschaftlichen Leistungen zwischen dem Kanton Nidwalden und Spitex Nidwalden (Spitex NW). Diese Vereinbarung gilt für die Jahre 2021 bis 2023.

Gemäss Art. 28k Abs. 3 KVG sind die Leistungserbringer vor der Festsetzung der Pflorgetaxe jeweils anzuhören. Die Leistungserbringer können freiwillig Stellung nehmen und haben die Möglichkeit, Antrag zu stellen. Von diesem Recht hat beispielsweise Spitex Nidwalden schon Gebrauch gemacht.

Aus den obigen Ausführungen geht klar hervor, dass der Regierungsrat bzw. der Kanton im Rahmen der geschilderten Gesetzgebungen seinen Pflichten betreffend Finanzierung vollumfänglich nachkommt. Neu soll auf Bundesebene eine Verpflichtung der Kantone geschaffen werden, den Betrieben Beiträge an die ungedeckten Kosten der praktischen Ausbildung zu entrichten. Die Gesundheits- und Sozialdirektion wird im Rahmen der Umsetzung der Ausbildungs-offensive in Zusammenarbeit mit den Zentralschweizer Kantonen, den anderen zuständigen Direktionen und den betroffenen Akteuren die Situation analysieren und prüfen, ob ungedeckte Ausbildungskosten bestehen und wie hoch diese sind.

2.2.4 Mit welchen Massnahmen wird im Kanton Nidwalden der fachgerechte und qualifizierte Einsatz des Pflegepersonals überprüft und gefördert?

Alle Institutionen des Gesundheitswesens, d. h. auch die Spitäler, Pflegeheime und Spitex-Organisationen, benötigen gemäss Art. 38ff. des Gesetzes zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit (Gesundheitsgesetz, GesG; NG 711.1) eine Betriebsbewilligung. Die Gesundheits- und Sozialdirektion (Spitäler, Pflegeheime und Geburtshäuser) oder das Gesundheitsamt (übrige Institutionen) sind Bewilligungsinstanz und sind zuständig für das Bewilligungswesen für die Gesundheitsberufe sowie die Institutionen im Gesundheitswesen. Es handelt sich dabei um gesundheitspolizeiliche Bewilligungen, welche die Sicherheit und die fachgerechte Behandlung der Patientinnen und Patienten im Fokus haben. Die Bewilligungsinstanz hat gemäss Art. 39 GesG die Aufsicht über die bewilligungspflichtigen Betriebe. Sie führt die nötigen Kontrollen durch und trifft die notwendigen Massnahmen. Dazu ist ihr der Zugang zu den Räumlichkeiten, Einrichtungen und Aufzeichnungen zu gewähren. Geplant ist für 2023, in Zusammenarbeit mit dem Kanton Uri und einem externen Fachexperten Aufsichtsbesuche in den Pflegeheimen durchzuführen. Insbesondere sollen dabei die Qualitätsmassnahmen im Bereich Pflege überprüft werden.

Gemäss § 26 Abs. 2f. der Vollzugsverordnung zum Gesundheitsgesetz (Gesundheitsverordnung, GesV; NG 711.11) müssen Anzahl und Qualifikation des Personals in Spitälern, Pflegeheimen und Pflegeabteilungen sowie Geburtshäusern in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl und zu den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten beziehungsweise der Bewohnerinnen und Bewohner stehen. Die Betreuung und Pflege sind rund um die Uhr sicherzustellen. Mit der Betriebsbewilligung ist die Auflage zu verbinden, dass sich die Institution an beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen beteiligt.

Es liegt im Übrigen an den Institutionen, beispielsweise in den Spitälern oder den Pflegeheimen je nach Pflegesituation mit dem adäquaten Grade-Skill-Mix die personellen Ressourcen im Pflgeteam bei der Betreuung der Patientinnen und Patienten optimal zu nutzen. Die öffentliche Hand nimmt bei diesen operativen Fragen keine Rolle wahr.

Das Spital Nidwalden unterhält eine eigene Abteilung, welche sich ausschliesslich um die Aus- und Weiterbildung des Pflegepersonals kümmert. Es wird so sichergestellt, dass nur die Pflegefachpersonen mit den notwendigen Kompetenzen bei den Patientinnen und Patienten die Pflege ausführen. Das Spital Nidwalden ist der Meinung, dass dem bestehenden Fachkräftemangel nur mit einer sehr guten Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen werden kann und so die jungen Fachkräfte zu gewinnen sind. Die Ausbildung der jungen Pflegefachpersonen ist elementar und das Spital Nidwalden hat dies schon länger erkannt und trägt dem Rechnung.

Weiter wird darauf verwiesen, dass das kantonale «Gremium Altersfürsorge», in welchem alle Trägerschaften der Institutionen der Langzeitpflege eingebunden sind, eine Arbeitsgruppe zur Thematik des möglicherweise vorzeitigen Berufsausstiegs sowie eine Arbeitsgruppe Nachwuchssicherung eingesetzt hat.

Zwischen dem Kanton Nidwalden und Spitex Nidwalden besteht wie oben erwähnt eine Leistungsvereinbarung. Diese regelt die Aufgaben von Spitex Nidwalden im Rahmen der Leistungspflicht sowie zusätzliche Aufgaben, welche als gemeinwirtschaftliche Leistungen abgegolten werden. In der Vereinbarung verpflichtet sich Spitex Nidwalden, die Qualitätsvorgaben (KVG und KVV sowie Spitex Verband Schweiz) einzuhalten. Im Rahmen des definierten Reportings berichtet Spitex Nidwalden halbjährlich an die Auftraggeber. Ergänzend sei festgehalten, dass für den Bereich Hauswirtschaft und die Mütter- und Väterberatung eine Leistungsvereinbarung mit den Gemeinden besteht.

2.2.5 Was unternimmt der Regierungsrat, um die Anzahl der Pflegefachpersonen mit Zusatzausbildung Anästhesie-, Notfall-, und Intensivpflege zu erhöhen und rasch im Beruf einsetzen zu können?

Bei der Ausbildung spielen die Betriebe (Spitäler, Kliniken, Pflegeheime, Spitex) eine entscheidende Rolle. Die Kapazitäten der Betriebe für die praktische Ausbildung sind ausschlaggebend für die Anzahl von Pflegefachpersonen, die ausgebildet werden können.

Die Gesundheits- und Sozialdirektion engagiert sich im Rahmen der Zusammenarbeit in der Zentralschweiz (ZGDK: Zentralschweizer Gesundheitsdirektorinnen- und -direktorenkonferenz; ZFG: Zentralschweizer Fachgruppe Gesundheit). Die Zentralschweizer Kantone sind seit Jahren im Rahmen der ZGDK daran, Bestrebungen aktiv zu unterstützen, mehr Gesundheitsfachpersonal auszubilden. Die ZGDK arbeitet dazu mit XUND (Bildungszentrum Gesundheit Zentralschweiz) zusammen, deren Direktion sich regelmässig mit den Zentralschweizer Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren sowie mit den Kaderpersonen der ZFG trifft. Im Mai 2021 diskutierte die ZGDK gemeinsam mit XUND die Herausforderungen rund um die Ausbildung von genügend qualifizierten Pflegefachkräften. Nach dieser Diskussion wurde die ZFG beauftragt, eine Auslegeordnung Fachkräftebedarf Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege vorzunehmen und zu klären, wo Handlungsbedarf besteht und welche Massnahmen ergriffen werden müssen. Erste Ergebnisse können demnächst erwartet werden.

XUND ist eine Institution, welche von den Alters- und Pflegezentren, Spitälern und Spitex-Organisationen der Zentralschweiz sowie deren Branchenverbänden getragen wird. XUND besteht aus den Bildungszentren in Luzern und Alpnach mit den Höheren Fachschulen Pflege, den Nachdiplomstudien Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege sowie den überbetrieblichen Kursen für Lernende auf der Sekundarstufe II. XUND konnte die Abschlüsse auf Tertiärstufe von 148 im Jahr 2012 auf 237 im Jahr 2020 erhöhen. Auf Sekundarstufe II wurden die Abschlüsse in der Zentralschweiz zwischen 2012 und 2020 von 406 auf 692 fast verdoppelt. Dies ist ersichtlich aus dem Bericht "**Gesundheitspersonal in der Zentralschweiz**, Bestand und Entwicklung, Angebot und Bedarf", Obsan Bericht 02/2022; abrufbar unter [Gesundheitspersonal in der Zentralschweiz | OBSAN \[admin.ch\]](https://www.obsan.admin.ch/de/gesundheitspersonal-in-der-zentralschweiz)).

Es wird darauf hingearbeitet, dass die Ausbildungskapazitäten weiter gesteigert werden. Da neben den schulischen Ausbildungsplätzen auch die entsprechenden Kapazitäten in den Betrieben vorhanden sein müssen, müssen die Herausforderungen der Ausbildung im Bereich Pflege koordiniert angegangen werden. Ebenso gilt es, gezielt das Interesse an den Pflegeberufen zu fördern, um genügend Nachwuchs rekrutieren zu können.

Im Sinne einer zusammenhängenden Bildungs- und Versorgungsregion arbeiten die Akteure in den Zentralschweizer Kantonen denn auch auf allen Ebenen betreffend Aus- und Weiterbildung sowie Berufsmarketing eng zusammen. Dieses Vorgehen ist sehr erfolgreich: In der Zentralschweiz konnte der Personalbestand im Bereich Pflege und Betreuung von 2012 bis 2019 auf Tertiärstufe um 15 Prozent und auf Sekundarstufe II um 39 Prozent (EFZ) bzw. um 12 Prozent (EBA) erhöht werden. Damit steht die Zentralschweiz mit durchschnittlich 18 Prozent Wachstum beim Personalbestand im Bereich Pflege besser da als der Rest der Deutschschweiz (+16 Prozent).

Betreffend Spital Nidwalden darf erwähnt werden, dass die ausgebildeten Pflegefachpersonen im Unternehmen verbleiben und die Möglichkeit haben, intern die einzelnen Karrieremöglichkeiten zu prüfen. Im Spital Nidwalden können dank den einfachen und unkomplizierten Wegen einer interessierten Pflegefachperson ein Einblickstag in der IPS, der Anästhesie oder im Notfall gewährt werden. Die offenen Ausbildungsstellen können in der Regel mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden.

2.2.6 Wie wird bei der Spitex, in der Langzeitpflege und in Hauspraxen die Pflegeexpertise gefördert?

Im Spital Nidwalden beispielsweise sind mehrere Pflegeexpertinnen und -experten angestellt und versuchen gemeinsam mit der LUKS Gruppe, gezielt Synergien zu nutzen, um so die Pflegeexpertinnen und -experten für die LUKS Gruppe zu erhalten. Eine Pflegeexpertin bzw. ein Pflegeexperte will sich auch bei komplexen Pflegesituationen einbringen und die fachlichen Kenntnisse anwenden. Dies ist dank dem Verbund innerhalb der LUKS Gruppe möglich.

Die Pflegeexpertise wird in den Pflegeheimen individuell durch Pflegeexpertinnen und -experten sowie Fachstellen in der Pflege durchgeführt. Eine Fachstelle für branchen- und bereichsübergreifende Pflegeexpertisen wäre gemäss Curaviva evtl. ein Ansatzpunkt, um Ressourcen zu bündeln und zusätzlichen Support zu bieten.

Im Rahmen der Weiterbildungs- und Personalstrategie konnte bei Spitex Nidwalden in den letzten fünf Jahren die Expertise weiter ausgebaut werden. Diese Investitionen wurden im Rahmen der laufenden Rechnung finanziert. Spitex Nidwalden verfügt über mehrere Expertinnen in den Bereichen Gesamtbetriebliche Expertise, Fachexpertise und Teambezogene Fachexpertise. Diese Expertise ist für den ambulanten Bereich notwendig, da Spitex Nidwalden insbesondere vom Spital Nidwalden eine zunehmend grössere Anzahl Patientinnen und Patienten mit einem sehr hohen Pflegebedarf übernehmen kann (palliative Situationen und anspruchsvolle therapeutische Massnahmen zu Hause). Die Mitarbeitenden wirken auch als Fallverantwortliche in besonders anspruchsvollen Situationen mit. Zudem stellt Spitex Nidwalden den Mitarbeitenden die entsprechende fachliche Beratung und ein Coaching in besonders herausfordernden Situationen zur Verfügung.

Die Unterwaldner Ärztesgesellschaft sieht keine konkreten Massnahmen, die sie zusätzlich umsetzen könnte, um die Pflegenden zu fördern. Sie betont jedoch die gute Zusammenarbeit mit der Pflege, sei es in den Pflegeheimen oder bei der Spitex (mit der Spitalpflege bestehen kaum Berührungspunkte), um die sie sich bemüht. In der Regel sind in den Hausarztpraxen nicht Pflegefachpersonen, sondern Medizinische Praxisassistentinnen tätig.

Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, von der Beantwortung der Interpellation von Landrätin Verena Zemp, Stans und Mitunterzeichnenden Kenntnis zu nehmen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landrätin Verena Zemp, Bahnhofstrasse 1, 6370 Stans
- alt Landrätin Regula Wyss-Kurath, Nägeligasse 9, 6370 Stans
- Landratssekretariat
- Curaviva Nidwalden, Sekretariat, Bodenhostatt 3, 6373 Ennetbürgen
- Spital Nidwalden AG, Urs Baumberger, Direktor, Ennetmooserstrasse 19, 6370 Stans
- Spitex Nidwalden, Walter Wyrsh, Geschäftsführer, Ennetmooserstrasse 23, 6370 Stans
- Unterwaldner Ärztesgesellschaft, Dr. med. Esther Camenzind, Aktuarin, Beckenriederstrasse 9, Ärztezentrum Buochs, 6374 Buochs
- Gesundheits- und Sozialdirektion (elektronisch)
- Gesundheitsamt
- Direktionssekretariat Gesundheits- und Sozialdirektion (2)

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber Armin Eberli

