



Vorarlberg
unser Land



Pressekonferenz

Donnerstag, 23. November 2017

Elisabeth Rappold

(Studienautorin, Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH)

Landesrätin Katharina Wiesflecker

(Sozialreferentin der Vorarlberger Landesregierung)

Landesrat Christian Bernhard

(Gesundheitsreferent der Vorarlberger Landesregierung)

Steigender Bedarf an Pflegepersonal. Vorarlberg setzt Maßnahmen

Zahl der Ausbildungsplätze steigt – Pflegefachassistenz besonders gefragt

Steigender Bedarf an Pflegepersonal. Vorarlberg setzt Maßnahmen

Zahl der Ausbildungsplätze steigt – Pflegefachassistenz besonders gefragt

Vorarlberg benötigt in den kommenden zehn Jahren etwa 400 zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflegeberufen. Dafür bedarf es gezielter Maßnahmen. In den Krankenhäusern ist der Personalbedarf bis 2028 gedeckt, aber in der Langzeitpflege und in der Hauskrankenpflege fehlen Mitarbeitende. Zu diesem Ergebnis kommt die „Pflegepersonalbedarfsprognose Vorarlberg“, die die Vorarlberger Landesregierung Anfang dieses Jahres bei der Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH (GÖG) in Auftrag gegeben hat.

„Die Studie bestätigt unsere Einschätzungen“, schildert Gesundheitslandesrat Christian Bernhard, der auch für die Ausbildung von Pflegeberufen verantwortlich ist. „Viele Maßnahmen laufen bereits, ein Bündel weiterer ist in Vorbereitung.“ Insgesamt sei der zusätzliche Bedarf von durchschnittlich 40 Personen pro Jahr „gut beherrschbar“.

Soziallandesrätin Katharina Wiesflecker will vor allem die Attraktivität der Arbeitsplätze in der Langzeitpflege und in der Hauskrankenpflege erhöhen: „Die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen ist das eine. Ebenso wichtig ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Pflegebereich als attraktiv wahrnehmen.“ Auch sie sieht eine Reihe von Maßnahmen vor: „Es gibt viele Stellschrauben.“

Seriöse Prognoserechnung

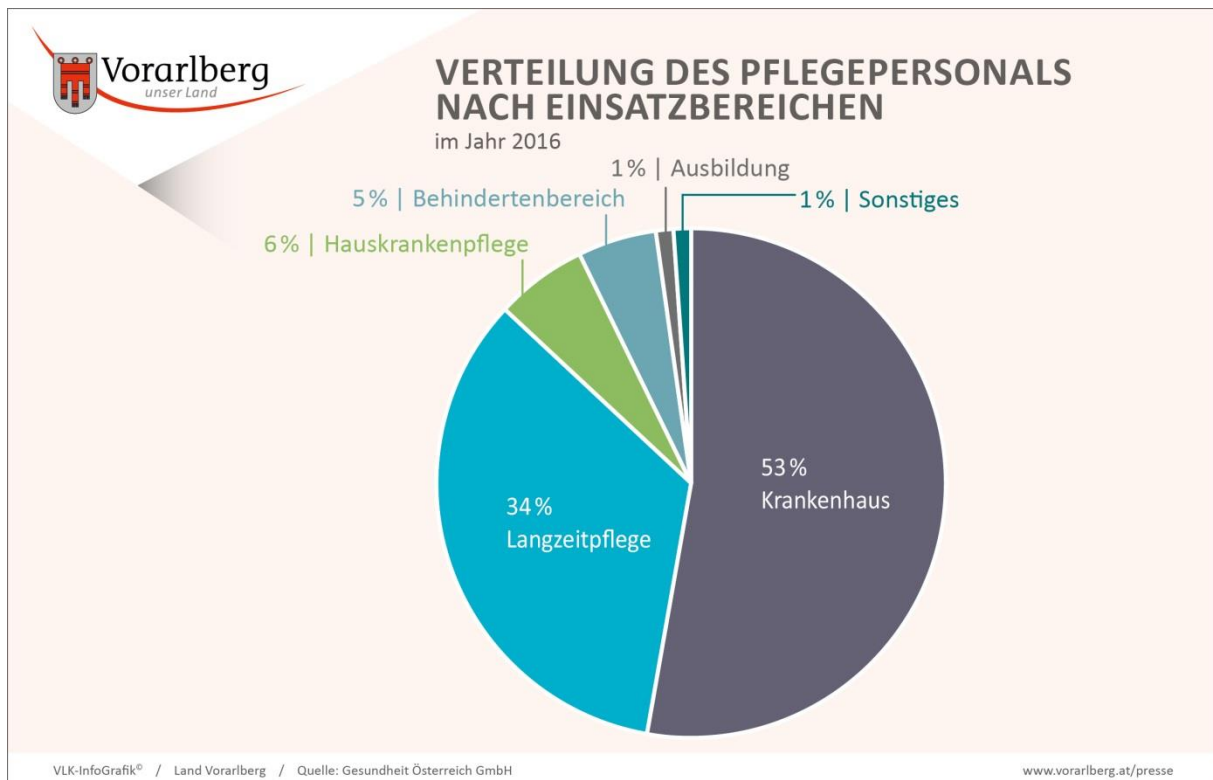
Für die jetzt vorliegende Prognose haben die vier Studienautorinnen und -autoren den Ersatzbedarf aufgrund von Fluktuation und Pensionierungen berechnet und auch die demografische Entwicklung einfließen lassen. Die Bevölkerung wächst kontinuierlich, zudem werden die Vorarlbergerinnen und Vorarlberger immer älter. Das bringt eine Zunahme an Krankenhausaufenthalten, auch die Zahl pflegebedürftiger Menschen wächst.

Dem stellt die Studie die Zahl der Absolventinnen und Absolventen von Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, der Fachhochschule Vorarlberg sowie der Schulen für Sozialbetreuungsberufe gegenüber.

„Unsere Untersuchung ist eine gute Grundlage für die Steuerung im Bereich Gesundheit und Soziales“, ist Elisabeth Rappold, eine der vier Autorinnen der Studie, überzeugt. Die Krankenanstalten, Pflegeheime und Krankenpflegevereine haben sich fast vollständig an der Erhebung beteiligt. Rappold: „Wir haben eine hervorragende Datenbasis.“

Positive Ist-Situation

Nach der Erhebung arbeiten derzeit rund 5.000 Personen in Pflegeberufen. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen sind in den Krankenhäusern beschäftigt, gut ein Drittel in der Langzeitpflege, sechs Prozent in der Hauskrankenpflege und fünf Prozent im Behindertenbereich. Der Rest ist in anderen Organisationen tätig.

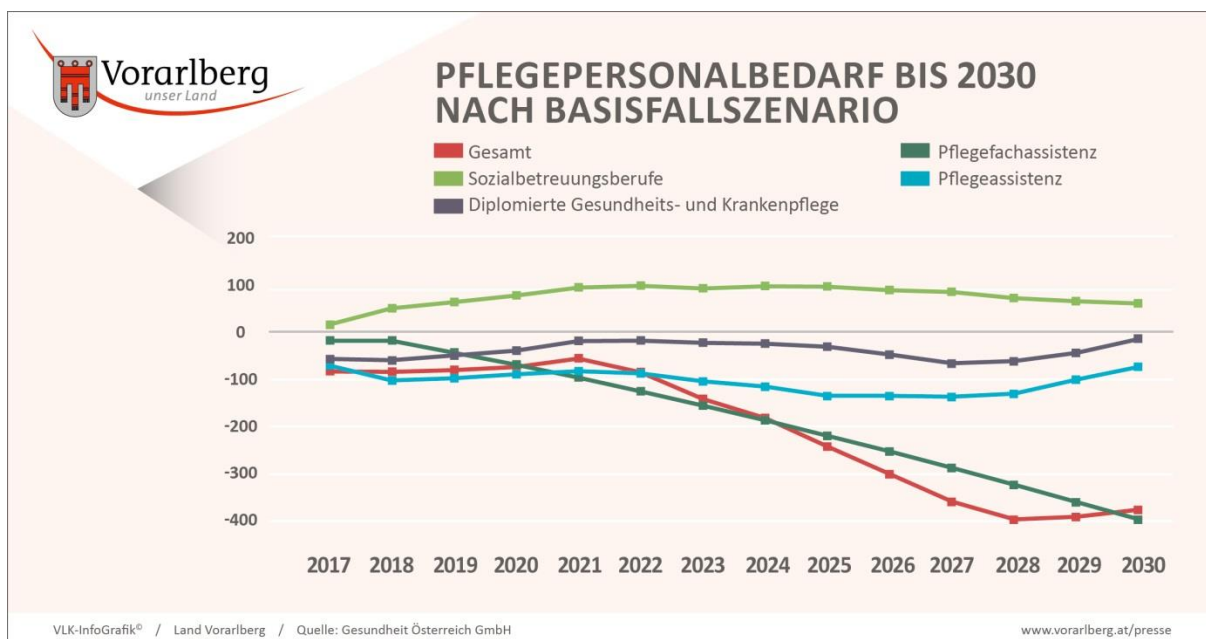
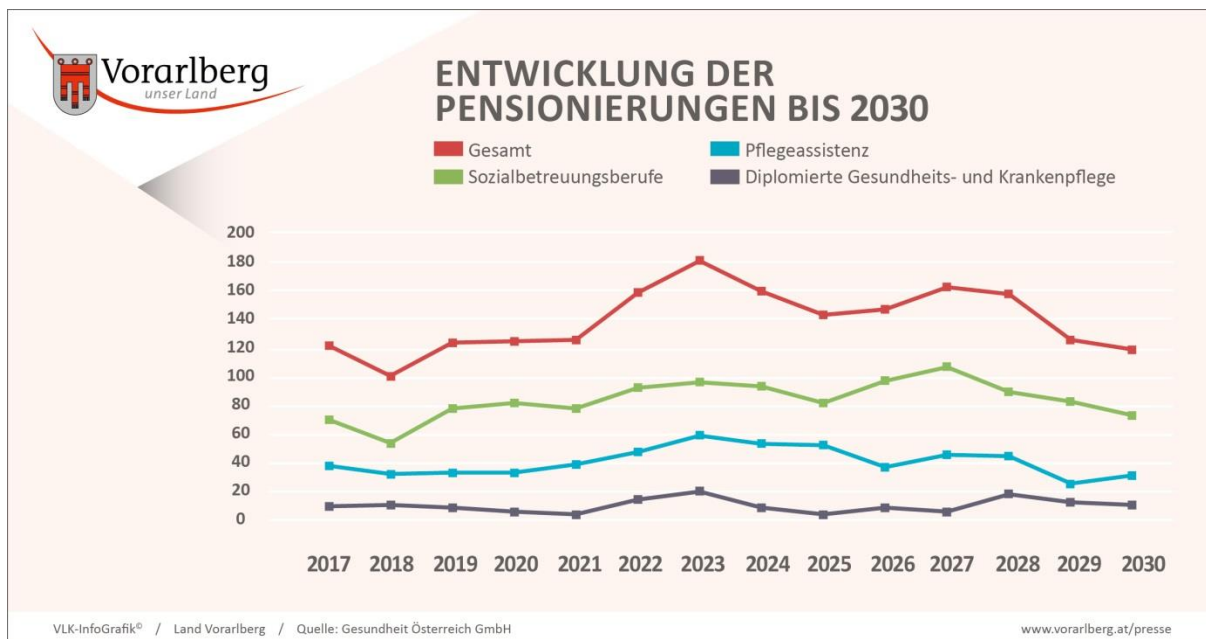


Fast zwei Drittel gehören dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege an („Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger“). Knapp ein Drittel sind Pflegeassistentinnen und -assistenten, fünf Prozent sind in Sozialbetreuungsberufen tätig. Über 80 Prozent des Pflegepersonals sind Frauen. Rund die Hälfte der Mitarbeitenden ist teilzeitbeschäftigt.

Prognose: Abgänge gedeckt

Aktuell sieht die Studie einen zusätzlichen Personalbedarf von circa 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – das ist rund ein Prozent des vorhandenen Personals. Krankenanstalten, Hauskrankenpflege, Behinderteneinrichtungen und sonstige Organisationen können ihren Bedarf derzeit weitgehend decken. In der Langzeitpflege werden bereits jetzt diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Pflegeassistentinnen benötigt.

Ohne gegensteuernde Maßnahmen ergibt die Studie im sogenannten „Basisfall-Szenario“ eine Lücke von 400 Personen bis 2028. „Pensionsbedingte Abgänge und Fluktuation können nach unserer Berechnung durch die Absolventinnen und Absolventen nachbesetzt werden“, schildert Studienautorin Rappold. „Die Lücke entsteht durch Wachstum und Alterung der Bevölkerung.“



Die Situation ist dabei in den Berufsgruppen sehr unterschiedlich: Großen Bedarf gibt es künftig demnach an Pflegefachassistenz – ein neues Berufsbild zwischen dem diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und der Pflegeassistenz, das erst 2016 geschaffen wurde. Der erste Ausbildungslehrgang hat in Vorarlberg in diesem Frühjahr gestartet, im Frühjahr 2018 folgen weitere.

Der Bedarf an diplomiertem Pflegepersonal und Pflegeassistentinnen ist nach der Prognose mittelfristig gedeckt, bei den Sozialbetreuungsberufen erwarten die Studienautorinnen sogar einen leichten Überschuss.

Bedarf in der Langzeit- und Hauskrankenpflege

Große Unterschiede gibt es in der Prognose auch zwischen den Tätigkeitsfeldern. Während die Studie für Krankenanstalten und Behinderteneinrichtungen sogar ein Überangebot beim Personal prognostiziert, werden in der Langzeitpflege und in der Hauskrankenpflege Mitarbeitende fehlen.

„Die Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen alleine wird nicht ausreichen, um Pflege und Betreuung von Menschen mit Pflegebedarf sicherzustellen“, betont Autorin Rappold. „Es ist nötig, die Berufsangehörigen qualitativ so auf die Aufgaben vorzubereiten, dass sie den hohen Anforderungen gerecht werden können und langfristig im Beruf bleiben.“

Empfehlungen der Studienautoren

Die Studie kommt auf Basis ihrer Berechnungen zu einer Reihe von Empfehlungen, um den Personalbedarf im Pflegebereich zu decken:

1. Zusätzliche Ausbildungsplätze: Mit der Einführung der Pflegefachassistenz verschieben sich die Aufgaben zwischen den Berufsgruppen. Zusätzliche Ausbildungsplätze braucht es vor allem für den neuen Beruf der Pflegefachassistenz. Die Zahl der Ausbildungsplätze für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege sowie Pflegeassistenz soll moderat steigen.
2. Attraktivität der Berufe steigern: Mit einer Vielzahl verschiedener Maßnahmen können Mitarbeitende für die Berufe gewonnen oder im Beruf gehalten werden: Das reicht von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen über eine attraktivere Bezahlung bis zu einer besseren Zusammenarbeit in den Teams. Damit sinkt die Drop-Out-Quote und der Beruf wird für Neu- und Wiedereinsteigerinnen attraktiver.
3. Spezielle Maßnahmen für die Langzeitpflege: Besonders ist darauf zu achten, dass es zu keiner Konkurrenz zwischen Krankenhäusern und der Langzeitpflege kommt. Auch hier gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen (Arbeitszeiten, gleiche Bezahlung, Kultur in den Einrichtungen, etc.). Besonders wichtig ist es, die Karrieremöglichkeiten in der Langzeitpflege schon während der Ausbildung aufzuzeigen.
4. Systematisches Monitoring: Der Erfolg aller Maßnahmen ist einem systematischen Monitoring zu unterziehen, in das unter anderem die Zahl der betreuten Patienten, Bewohner und Klienten und die Absolventenzahlen einfließen. Hier ist auch die Zusammensetzung der Teams („Skill-Mix“) in den Einrichtungen sowie die Qualität der Pflege zu beobachten.

Schlussfolgerungen für Vorarlberg

Gesundheitslandesrat Christian Bernhard, in Vorarlberg für die Ausbildung der Pflegeberufe zuständig, sieht in der Studie eine sehr gute Grundlage für die Entscheidungen der kommenden Jahre: „Klar ist: Der zusätzliche Bedarf von circa 40 Personen pro Jahr ist gut abzudecken“, betont Bernhard. „Dass es zusätzliche Ausbildungsplätze braucht, war schon bisher klar. Viele

Maßnahmen haben wir bereits gesetzt.“ Jetzt sei der Bedarf auch für die einzelnen Berufe quantitativ noch besser abzuschätzen.

Ab 2018 müsste die Zahl der Ausbildungsplätze für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und Pflegeassistenten/innen um jeweils einen Platz pro Jahr erhöht werden, hat Bernhard errechnet. „Das ist in den bestehenden Klassen zu bewältigen“, ist der Landesrat überzeugt.

Zusätzlich sei ein guter Übergang der Diplomausbildung von den bestehenden Gesundheits- und Krankenpflegeschulen an die Fachhochschule wichtig. An der FH Vorarlberg startet im Herbst 2018 die erste Ausbildung mit 25 Plätzen. Für die Zukunft ist die Erhöhung der Ausbildungszahlen im tertiären Bildungsbereich wichtig, betont der Gesundheitslandesrat. Damit werden an den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen Kapazitäten frei, um die Ausbildung zur Pflegefachassistenz anzubieten. Ab 2024 wird Diplompersonal nur mehr an der Fachhochschule ausgebildet.

Offen ist Landesrat Christian Bernhard auch für „neue schulische Modelle“ der Ausbildung, etwa in Kombination mit berufsbildenden höheren Schulen. Dazu gebe es derzeit erste Denkansätze. Auch die Überlegungen zu einer Pflegelehre werden gemäß Landtagsentschließung weiter verfolgt.

Der Gesundheitslandesrat will das vorgeschlagene „systematische Monitoring“ gemeinsam mit allen bestehenden Ausbildungsstätten umsetzen: „Hier müssen alle an einen Tisch.“ Damit sei von Jahr zu Jahr eine Feinabstimmung der Angebote möglich. So könne die Systemumstellung der nächsten Jahre – Einführung der Pflegefachassistenz, Verlagerung der Diplomausbildung an die Fachhochschulen – gut bewältigt werden.

Attraktive Arbeitsplätze in der Langzeitpflege

Für Soziallandesrätin Katharina Wiesflecker ergibt sich aus der Studie vor allem die Notwendigkeit, die Arbeit in der Langzeitpflege und der Hauskrankenpflege attraktiver zu machen. Die Empfehlungen dazu seien in der Personalbedarfsprognose „eher allgemein“: „Das liegt aber vor allem daran, dass es nicht eine, sondern eine Vielzahl an Stellschrauben gibt“, weiß Wiesflecker.

Sie will junge Menschen vor allem über attraktive Praktikumsplätze an die Pflege heranführen. „Derzeit gehen die meisten Absolventinnen und Absolventen in die Krankenhäuser. Wenn die jungen Menschen die Langzeitpflege schon während ihrer Ausbildung positiv erleben, werden auch Pflegeeinrichtungen stärker eine Option“, ist die Landesrätin überzeugt. Dazu werden jene Mitarbeitenden, die die Praktikantinnen und Praktikanten in den Einrichtungen betreuen, eigens geschult. Im kommenden Jahr wird deshalb bereits zum zweiten Mal ein Lehrgang mit 25 Plätzen angeboten.

Ebenfalls 2018 startet ein neuer Universitäts-Lehrgang Pflegemanagement. Er richtet sich an Führungskräfte und das mittlere Management von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen. „Gut ausgebildete Führungskräfte werden auch in der Studie als eine Maßnahme genannt, um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen zu erhöhen und damit die Fluktuation zu senken“, schildert die Soziallandesrätin.

Fortgeführt wird jedenfalls die erfolgreiche connexia Implacement-Stiftung Betreuung und Pflege, die das Land zusammen mit dem Arbeitsmarktservice initiiert hat. Sie unterstützt Wiedereinsteigerinnen, die im zweiten Bildungsweg eine Ausbildung in einem Sozialbetreuungs- oder Pflegeberuf machen möchten. Allein über die Implacement-Stiftung sind derzeit 360 Menschen in Ausbildung. „Dieses Erfolgsmodell werden wir fortführen und - wenn die Nachfrage entsprechend ist - auch ausbauen“, betont Wiesflecker.

Langfristig will Wiesflecker auch bei den Arbeitsbedingungen Verbesserungen schaffen, etwa mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen oder besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten. „So schaffen wir Anreize, von Teilzeit Richtung Vollzeit aufzustocken.“ Das sei freilich ein langfristiger Prozess zusammen mit den jeweiligen Einrichtungen.

Eine Chance sieht sie auch im neuen Berufsbild der Pflegefachassistenz: Diplomiertes Personal kann seine hohe Qualifikation auf komplexe Aufgaben der Pflege konzentrieren. Der Einsatz von Pflegefachassistenten in den Krankenhäusern werde auch diplomiertes Personal für die Langzeitpflege freimachen.

Auch über stärkere Kommunikation will Sozial-Landesrätin Wiesflecker die Arbeit in Betreuungs- und Pflegeberufen besser positionieren. In den kommenden Wochen startet dazu die Imagekampagne „Pflege berührt“, die das Land in Auftrag gegeben hat.

Enge Zusammenarbeit von Gesundheits- und Sozialbereich

Soziallandesrätin Katharina Wiesflecker und Gesundheitslandesrat Christian Bernhard sind sich in den Schlussfolgerungen aus der Personalbedarfsprognose einig: zusätzliche Ausbildungsplätze, vor allem zur Pflegefachassistenz, und dazu ein Bündel an Maßnahmen, um den Beruf attraktiver zu machen.

Beide Ressorts würden dazu eng zusammenarbeiten, betonen beide Landesräte: „Gesundheit und Pflege sind kommunizierende Gefäße“, formuliert Wiesflecker. Auch Christian Bernhard betont das gemeinsame Interesse: „Gibt es in der Langzeitpflege genügend Personal, entlastet das die Spitäler. Und letztlich schöpfen wir aus demselben Personalpool.“

Herausgegeben von der Landespressestelle Vorarlberg
Amt der Vorarlberger Landesregierung

Landespressestelle, Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz, Österreich | www.vorarlberg.at/presse
presse@vorarlberg.at | T +43 5574 511 20135 | M +43 664 6255102 oder M +43 664 6255668 | F +43 5574 511 920095
Jeden Werktag von 8:00 bis 13:00 Uhr und von 14:00 bis 17:00 Uhr erreichbar