



Ergebnisbericht der Allianz zur Attraktivierung  
der Langzeitpflege in Oberösterreich

# Fachkräftestrategie Pflege



## Würdevolles Leben im Alter als gesamtgesellschaftliche Verantwortung: In Oberösterreich gehen wir diese Herausforderung gemeinsam an

Die Leistungen in der Betreuung und Pflege werden in Oberösterreich hoch geschätzt. Das ist ein Kompliment an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wissen aber auch: Die entscheidenden Jahre liegen direkt vor uns. Wir sind mittendrin im demografischen Wandel. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter geht zurück, während die Zahl der Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf stark ansteigt. Die Langzeitpflege ist somit mehr als jede andere Branche gefordert, Fachkräfte zu gewinnen.

Wir sind alle in der Verantwortung, diese Herausforderung aktiv anzugehen. Daher haben das Land Oberösterreich, der Oö. Städtebund und der Oö. Gemeindebund eine Allianz gebildet, um einen konsequenten Gesamtplan zu entwickeln. Die Fachkräftestrategie Pflege ist das Ergebnis vieler Gespräche und Beratungen mit Expertinnen und Experten aus der Praxis und bildet den Handlungsleitfaden für die kommenden Jahre im Bereich der Betreuung und Pflege.

Dabei ist die Ausgangssituation keine einfache: Die Zahl der freien Plätze aufgrund von Personalmangel in den Alten- und Pflegeheimen ist innerhalb von sechs Jahren von 6 auf rund 1.160 gestiegen. Gleichzeitig hat die Zahl der Absolventinnen und Absolventen einer Pflegeausbildung in den letzten Jahren abgenommen, obwohl die Ausbildungsplätze ausgebaut wurden. Und die bundesgesetzliche Umstellung durch das Gesundheits- und

Krankenpflegegesetz findet seit 2016 zu wenig Berücksichtigung in der Personalplanung. Diese Entwicklungen können nicht rückgängig gemacht und wieder auf null gesetzt werden. Das Ziel muss sein, dass sie sich nicht in gleichem Maße fortsetzen, sondern aktiv gegengesteuert wird.

Klar ist: Dafür gibt es kein Patentrezept. Es braucht eine Vielzahl an Lösungswegen und ein Bündel an Maßnahmen. Dazu gehören die Gehaltserhöhung und die Erhöhung des Mindestpersonalschlüssels genauso wie die Flexibilisierung des Personaleinsatzes, Digitalisierung und Deregulierung. Wir bekennen uns klar dazu, dass wir mit dieser Strategie Wege einschlagen, die neu sind. Innovationen und Pilotprojekte sollen getestet und evaluiert werden dürfen und die Trägerorganisationen sollen mehr Eigenverantwortung übernehmen können.

Wir haben bei der Erarbeitung der Fachkräftestrategie den Fokus ganz bewusst darauf gelegt, dass wir das umsetzen, was in den Wirkungsbereich des Sozialressorts des Landes und der Regionalen Träger Sozialer Hilfe fällt, damit wir zügig vorankommen und uns nicht in Diskussionen verlieren. Was mit Beginn des Erarbeitungsprozesses galt, gilt auch jetzt: Viele Maßnahmen liegen auf dem Tisch. Entscheidend ist die Umsetzung. Und um keine Zeit zu verlieren, haben wir damit schon in den letzten Monaten begonnen und erste Maßnahmen auf den Weg gebracht – allen voran das Oö. Pflegestipendium.



Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer  
**Landesrat für  
Soziales und Pflege**



MMag. Klaus Luger  
**Präsident des  
Oö. Städtebundes**



Christian Mader  
**Präsident des  
Oö. Gemeindebundes**



## Was uns wichtig ist

### Entlastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Höherbewertung der Demenz bei der Pflegegeldeinstufung bringt mehr Personal. Auch die Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes werden künftig nicht mehr im Mindestpflegepersonalschlüssel berücksichtigt, genauso wie schwangere Mitarbeiterinnen zu einem gewissen Grad. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege erhalten in den kommenden zwei Jahren einen spürbaren Gehaltsbonus. Ein zentraler Erfolg ist, dass dabei unter Einsatz Oberösterreichs auch die Sozialbetreuungsberufe berücksichtigt wurden. Auch die Gehälter der handwerklichen Berufe werden angehoben. Außerdem werden die Entlastungsmöglichkeiten durch eine flexiblere Dienstplangestaltung vorangetrieben.

### Neue Personalressourcen erschließen, um Versorgungsengpässe zu vermeiden

Unser wichtigstes Ziel ist, aktiv Maßnahmen gegen den Leerstand von Pflege- und Betreuungsplätzen aufgrund des Personalmangels zu setzen. Daher werden neue Personalressourcen erschlossen: Der niederschwellige Berufseinstieg wird erleichtert und der Einsatz von unterstützendem Personal flexibler gestaltet. Damit wollen wir vor allem erreichen, dass das Fachpersonal entlastet wird. Die neuen Personalressourcen sollen auch die Belastung durch kurzfristiges Einspringen reduzieren helfen. Verpflichtende Aus- und Weiterbildungen stellen sicher, dass die gute Qualität der Betreuung und Pflege erhalten bleibt. Digitale Unterstützungsleistungen werden ausgebaut und auch hochqualifizierte Pflegefachkräfte aus Drittstaaten gewonnen.

### Weiterentwicklung von Ausbildung und Personalentwicklung und Einführung des Oö. Pflegestipendiums

Die Ausbildung zum Betreuungs- und Pflegeberuf muss hohe Qualitätsstandards erfüllen, sie muss

aber auch moderner und flexibler werden, unter anderem mit digitalen und modularen Inhalten. Auch die Lehrpläne müssen modernisiert werden. Ein eigenes Oö. Pflegestipendium für Sozialbetreuungsberufe wird finanzielle Unterstützung während der Ausbildung leisten. Und zur Unterstützung der Personalentwicklung werden neue Modelle für berufsbegleitende Ausbildungen erarbeitet.

### Führungskräfte stärken

Gute Teams entwickeln sich nicht von heute auf morgen. Je besser die Führung, desto stärker die Teams. Damit das auch so bleibt, werden Coaching-Angebote aus- und Führungskräftelehrgänge aufgebaut. Die Einsatzleitungen in der mobilen Betreuung und Hilfe und die Führungskräfte in den Alten- und Pflegeheimen bekommen künftig für ihre Führungstätigkeiten mehr Freiraum und Unterstützung.

### Innovation und Eigenverantwortung ausweiten

Regeln und Qualitätskontrollen sind wichtig, sollen aber nicht die Eigenverantwortung und die Innovation einschränken: Die Träger und Führungskräfte erhalten mehr Verantwortung in der Personalentwicklung. Pilotprojekte werden stärker gefördert und ein Pflegetechnologiefonds wird aufgesetzt, um Innovationen zu beschleunigen. In der Deregulierung werden weitere Schritte gesetzt.

### Vorausschauen und rechtzeitig handeln

Strukturen in der Betreuung und Pflege ändern sich: In der Ausbildung braucht es einen Wechsel von der Angebotsorientierung zur Bedarfsorientierung. Die Ausbildungs koordinierung wird daher neu ausgerichtet. Die Arbeitsprozesse in den Einrichtungen werden neu angepasst. Ein Trendmanagement soll installiert werden, um strukturelle Entwicklungen rechtzeitig erkennen und steuern zu können.

# Inhalt

---

Alle Maßnahmen im Überblick .....	7
1. Notwendigkeit der Oö. Fachkräftestrategie .....	11
2. Projektdesign des Fachkräftestrategieprozesses .....	15
3. Ergebnisse .....	18
3.1. Ausbildungsoffensive für Betreuungs- und Pflegefachkräfte .....	18
3.2. Weiterentwicklung der Ausbildungs koordinierung und -steuerung .....	21
3.3. Gewinnung von MitarbeiterInnen durch Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenfokus ...	22
3.4. Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels und flexiblerer Personaleinsatz .....	24
3.5. Verbesserung der Rahmenbedingungen .....	26
3.6. Unterstützung von Führungskräften .....	27
3.7. Ausbau von Innovation und Digitalisierung .....	28
3.8. Deregulierung und Entlastung .....	29
3.9. Synergienutzung .....	30
4. Weiterer Handlungsbedarf für den Bund .....	32
5. Monitoring und Wirkungsmessung .....	34

## Alle Maßnahmen im Überblick

<b>Ausbildungsoffensive für Betreuungs- und Pflegefachkräfte</b>	1.	Einführung eines eigenen Oö. Pflegestipendiums über die Gesundheitsberufe hinaus auch für Sozialbetreuungsberufe: 600 Euro monatlich zur Unterstützung des Lebensunterhalts während der Ausbildung
	2.	Weiterentwicklung des „Ausbildung mit Anstellung“-Modells mit Fokus auf Heimhilfe
	3.	Entwicklung eines Anreizmodells zur Weiterqualifizierung zur Pflegefachassistenz
	4.	Pflegeausbildungen im Regelschulsystem an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ausweiten sowie Kooperationsvereinbarungen mit landwirtschaftlichen Fachschulen
	5.	Lehre für Assistenzberufe in der Pflege: Pilotierung in OÖ ab 2023 zur Erreichung der Zielgruppe der Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen sowie Lehrberufsinteressierten
	6.	Diplomausbildung ohne Matura befristet weiterführen zur Lenkung von Diplomabsolventinnen und -absolventen in die Langzeitpflege sowie befristete Weiterführung der verkürzten Diplomausbildung
	7.	Knüpfung der Ausbildungsfinanzierung an zeitliche Arbeitsbindung in der oö. Langzeitpflege
	8.	Bessere Verankerung der Pflegefachassistenz durch Erstellung eines Tätigkeitsprofils sowie Konkretisierung berufsrechtlicher Vorgaben im GuKG
	9.	Einheitliche und qualitätssichernde Regelungen für die Sozialberufe: Novellierung des Oö. Sozialberufegesetzes und Erlassung einer Ausbildungsverordnung zur Herstellung von Grundstandards
	10.	Modernisierung der Lehrpläne: Überprüfung auf Aktualität im Wirkungsbereich des Landes
	11.	Erleichterung der Berufsbegleitung durch Ausbau digitaler und hybrider Ausbildungsformen
	12.	Stärkung modularer Ausbildungen zur Flexibilisierung der Ausbildung und Erreichung von Zielgruppen – insbesondere von jenen mit familiären Verpflichtungen
	13.	Verhinderung früher Berufsausstiege durch systematische Evaluierung und Senkung der Drop-out-Quote
	14.	Weiterentwicklung der Praxisanleitung: Verpflichtende Ausbildung sowie Modernisierung des Praktikantenleitfadens zur Weiterentwicklung des Qualitätsniveaus in der praktischen Ausbildung
<b>Weiterentwicklung der Ausbildungs koordinierung und -steuerung</b>	15.	Gesamthafte Koordinierung von Ausbildungsmaßnahmen und aktives Management der Ausbildungslandschaft zur Verbesserung der Bewerber- und Praktikantenlenkung, mehr Planungssicherheit und Übersichtlichkeit sowie Senkung der Lehrgangsabsagen
	16.	Koordinierungsstelle für Interessierte und Auszubildende zur Erhöhung der Interessentenbindung durch Prozessbegleitung und mehr Übersichtlichkeit
	17.	Strukturiertes Trendmanagement für vorausschauende Planungsgrundlagen sowie mehr Pilotierung und Innovation in der Ausbildung

<b>Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenfokus</b>	18. Neue Strategien zur Ansprache von Menschen für Betreuungs- und Pflegeberufe: Überarbeitung des Fachkräftemarketings und Entwicklung einer neuen Dachmarke sowie Transport der Dachmarke durch alle Trägerorganisationen und strukturierte Onlinepräsenz
	19. Fokussierung der Pflege- und Berufsmessen auf die Fachkräfteansprache
	20. Zielgruppenfokus auf Jugendliche durch Weiterentwicklung geeigneter Ausbildungsformen
	21. Zielgruppenfokus auf Umsteigerinnen und Umsteiger sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger – insbesondere durch Entwicklung eines Kooperationsprojekts mit dem AMS und Nutzbarmachung des Gesundheitsberuferegisters
	22. Zielgruppenansprache von migrantischen Communities sowie Schwerpunkt Deutschförderung: konsequenter Netzwerkaufbau in Zusammenarbeit mit dem Integrationsressort und Pilotierung einer pflegerischen Grundausbildung in der Grundversorgung
	23. Steuerung der Rekrutierung von Drittstaatsangehörigen und EU/EWR-Bürgerinnen und -Bürgern durch Aufbau einer Servicestelle sowie strukturierte Integrationsbegleitung
	24. Verbesserung des Nostrifikationsprozesses und verstärkte Koordinierung
<b>Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels und flexiblerer Personaleinsatz mit Qualifizierungsmodellen</b>	25. Zielgruppenfokus Pensionistinnen und Pensionisten: vorhandene Ressourcen von Ehrenamtlichen und Seniorenorganisationen für die Betreuung nutzbar machen sowie verstärkte Öffnung der Langzeitpflege für Angebote und Dienstleistungen aus dem Sozialraum
	26. Mehr Personal durch Herausrechnung der Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes und von schwangeren Mitarbeiterinnen ab dem sechsten Monat zu 50 Prozent aus dem Mindestpflegepersonalschlüssel sowie Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels durch Höherbewertung der Demenz, jeweils mit einem Umsetzungskorridor von zwei Jahren
	27. Erhöhter Spielraum im Einsatz des gehobenen Dienstes und damit Anpassung des Mindestpflegepersonalschlüssels an die GuKG-Novelle 2016
	28. Gewinnung von Personal durch Einbindung neuer Berufsgruppen mit pflegerischem Grundwissen
	29. Erleichterung des niederschweligen Berufseinstiegs mit dem Ziel, Fachpersonal zu entlasten, die Dienstplansicherheit zu erhöhen und Versorgungsengpässen entgegenzuwirken
<b>Verbesserung der Rahmenbedingungen</b>	30. Qualitätssicherung in der Betreuung und Pflege: Ausbildungsverpflichtung für Stützpersonal innerhalb von zwei Jahren
	31. Gehaltsbonus für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Bundespflegereform: rund 25 Mio. Euro jährlich für Langzeit- und Behindertenbetreuung und -pflege in Oberösterreich sowie Eintreten für die Auszahlung im Jahr 2022 und Sicherstellung der langfristigen Finanzierung durch den Bund über das Jahr 2023 hinaus.
	32. Gehaltserhöhung für handwerkliche Berufe in der Betreuung und Pflege
	33. Entwicklung von Modellen zur Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes mit dem Ziel eines Vollzeitanspruchs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
	34. Flexibilisierung und Innovation in der Dienstplangestaltung: Projektbeauftragung zur Steigerung der Planungssicherheit
	35. Evaluierung des Normkostenmodells für mobile Dienste: Berücksichtigung eines Flexibilisierungszuschlages, Reduktion der kalkulatorischen Nettoarbeitszeit, Anpassung der Gehaltsstufen im Normpreis sowie Unterstützung von Führungskräften
	36. Erstellung eines definierten Versorgungsauftrags und Verbesserung der Kommunikation mit den Angehörigen

<b>Unterstützung von Führungskräften</b>	37. Stärkung der Führungskräftekompetenz durch standardisierte Führungskräftelehrgänge und Bonuszahlung für Heimleitungen
	38. Digitales Führungskräfte-Handbuch für Heimleitungen und Leitungen des Betreuungs- und Pflegedienstes
	39. Einheitliches Tätigkeitsprofil für Heimleitungen zur Definition von Grundqualifikationen
	40. Heimleiterausbildung evaluieren: Entwicklung von Mindeststandards
<b>Ausbau von Innovation und Digitalisierung</b>	41. Definition einer Mindestausstattung für mehr Digitalisierung in Betreuung und Pflege sowie Anreizsetzung für neue Technologien
	42. Vorantreiben der Anbindung an ELGA, um die Schnittstelle zu Krankenhäusern, Arztpraxen und Apotheken zu verbessern
	43. Einrichtung eines Oö. Pflorgetechnologiefonds: Konzeption in Kooperation mit Hochschulen zur Stärkung der Forschungsintensität in der Langzeitpflege
<b>Deregulierung und Entlastung</b>	44. Zentrale Datendrehscheibe für die mobilen Dienste: zentrale Auswertung und Schaffung einheitlicher Standards
	45. Erleichterung der Pflegedokumentation in der mobilen Betreuung und Pflege: Reduktion sowie Vereinheitlichung von trägerspezifischen Dokumentationsprozessen
	46. Entrümpelung der Datenerhebung: Erstellung konkreter Deregulierungsvorschläge sowie Überarbeitung der Datenerhebung in Hinblick auf strategische Kennzahlenmessung
<b>Synergienutzung</b>	47. Trägerübergreifende Personallösungen zur Synergiehebung im Personaleinsatz zwischen mobiler, stationärer und teilstationärer Betreuung und Pflege und damit Erhöhung des Anstellungsausmaßes
	48. Versorgungsplanung und Schwerpunktbildung in den Regionen: Aufbau von Schwerpunktheimen zur Entlastung der ländlichen Regionen, Umsetzung einer Versorgungsplanung als Grundlage
	49. Analyse des oö. Pflegesystems und Erarbeitung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten
	50. Strukturelle Verankerung der Fachkräftestrategie Pflege in der Sozialplanung sowie laufendes Monitoring und Evaluierung des Mindestpflegepersonalschlüssels 2028

## DAFÜR BRAUCHT ES DIE GEMEINSAME ANSTRENGUNG MIT DEM BUND

<b>Kompetenzerweiterung im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz</b>	Anpassung der Kompetenzen gemäß der Ausbildung der Berufsbilder, wie zum Beispiel die Ermöglichung der Erst- und Weiterverordnung im gehobenen Dienst und die Ausweitung der Kompetenzen für die Pflegefachassistenz in den Bereichen der Pflegeplanung, Ausbildungsanleitung sowie des Qualitäts- und Risikomanagements
<b>Kompetenzerweiterung in der Bund-Länder-Vereinbarung über Sozialbetreuungsberufe</b>	Vermehrt Einsatzmöglichkeit für die Heimhilfe in den Bereichen Pflege, Transfer und Begleitung
<b>Senkung der Berufseinstiegsalter für Sozialbetreuungsberufe</b>	Adaptierung der Bund-Länder-Vereinbarung hinsichtlich Reduktion der Einstiegsalter von Diplom- und Fachsozialbetreuungsberufen auf 18 Jahre
<b>Modul „Unterstützung bei der Basisversorgung“ während des Zivildienstes</b>	Wiedereinführung des Ausbildungsmoduls
<b>Arbeit in der Pension attraktiver gestalten</b>	Ermöglichung des steuerbefreiten Zuverdienstes in der Pension, um die Gewinnung zusätzlicher Personalressourcen zu erleichtern



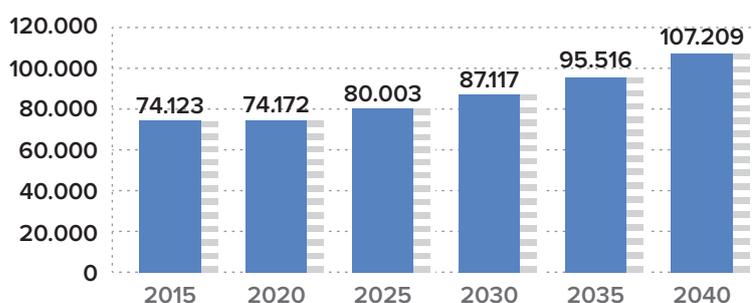
# 1. Notwendigkeit der Oö. Fachkräftestrategie

Unsere Generationen erleben eine Alterung der Bevölkerung, die historisch beispiellos ist. Kaum etwas stellt dieses Phänomen eindrücklicher dar als die Umkehrung der Bevölkerungspyramide zu einem Bevölkerungsbaum. Oberösterreich wird älter und der Anteil der Erwerbstätigen kleiner. Der demografische Druck, der sich daraus ergibt, wird sich in Zukunft wesentlich und noch mehr als heute auf alle Beschäftigungssektoren auswirken – im Besonderen aber auf den Bereich der Betreuung und Pflege.

Tatsache ist, dass der Anteil an betreuungs- und pflegebedürftigen Personen in den kommenden Jahren deutlich ansteigen wird. Im Jahr 2020 zählte Oberösterreich 74.172 betreuungs- und pflegebedürftige Personen. Das sind genau fünf Prozent der Bevölkerung. Rund 15 Prozent der Betreuungs- und Pflegebedürftigen werden in einem der derzeit 133 oö. Alten- und Pflegeheime versorgt. Rund 53 Prozent werden über die aktuell zwölf Anbieter der mobilen Betreuung und Hilfe betreut. Die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Oberösterreich verlief in

den vergangenen Jahren relativ konstant. So lag die Anzahl der Betreuungs- und Pflegebedürftigen 2015 bei 74.123 Personen, 2011 waren es 75.411 Personen. Laut Prognosen der Statistikabteilung des Landes Oberösterreich wird deren Zahl aber bis 2040 um 45 Prozent auf 107.209 Personen ansteigen.

Aus diesem Grund muss die Anzahl der Betreuungs- und Pflegefachkräfte permanent erhöht werden. Mit Jahresende 2021 waren in der institutionellen Langzeitpflege rund 7.200 Personaleinheiten in der Betreuung und Hilfe in Oberösterreich beschäftigt: davon rund 1.200 Personaleinheiten in der mobilen Betreuung und Pflege, rund 6.000 Personaleinheiten in den Alten- und Pflegeheimen und weitere Personaleinheiten in sonstigen Einrichtungen wie beispielsweise Tagesbetreuungscentren, betreuten Wohnformen oder Beratungsstellen. Laut Pflegepersonalbedarfsplanung, die 2021 von der Direktion Soziales und Gesundheit beauftragt wurde, ist davon auszugehen, dass bis 2030 zusätzlich 1.500 Personaleinheiten benötigt werden.

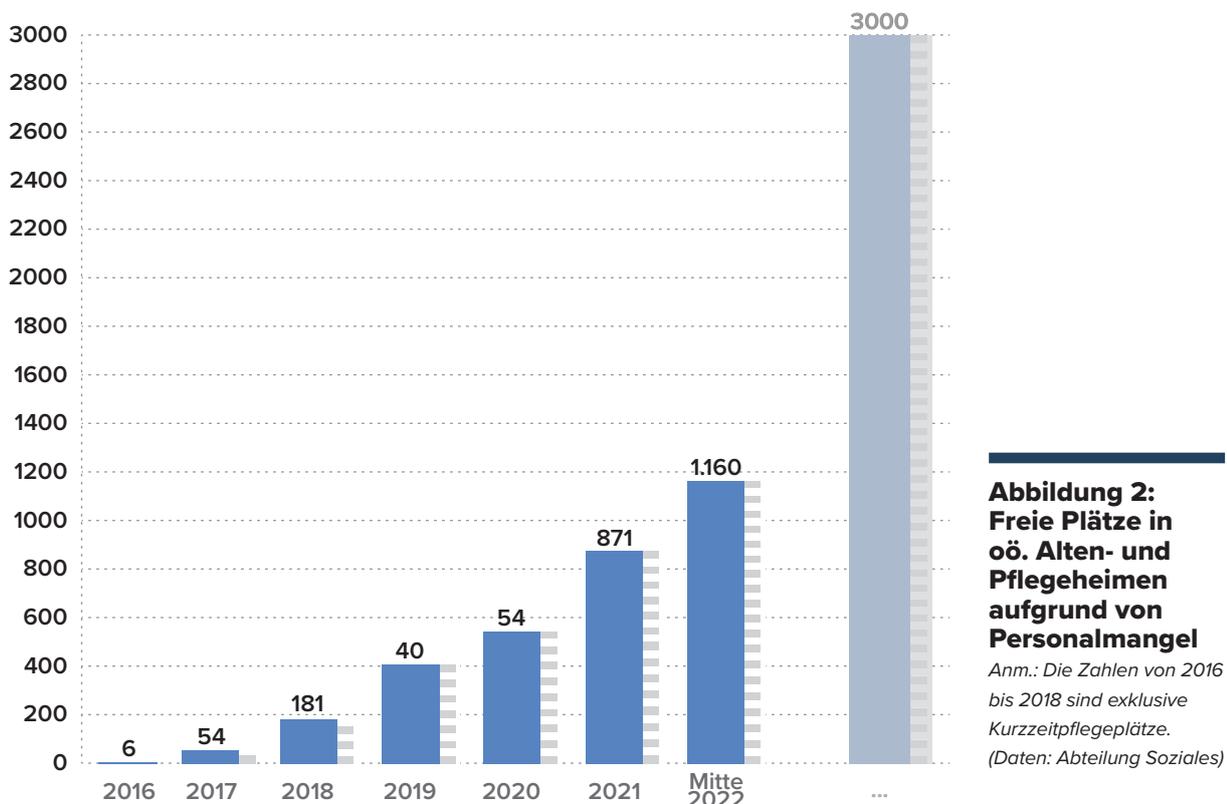


**Abbildung 1: Erwartete Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen in OÖ, gesamt**

(Daten: Abteilung Statistik)

Wie sehr sich der Personalmangel bereits in den letzten Jahren verfestigt hat, lässt sich unter anderem an den freien Plätzen in den Alten- und Pflegeheimen ablesen: 2016 standen sechs Plätze wegen Personalmangels frei, 2021 waren es schon 871 Plätze. Bis Mitte 2022 stieg die Anzahl der freien Plätze nochmals weiter an – auf rund 1.160 Betten. Wird jetzt nicht entgegengewirkt, droht der Leerstand in den kommenden Jahren auf 3.000 und mehr Plätze anzuwachsen.

Den besonderen Handlungsbedarf zeigt auch der Blick auf die Ausbildungssituation: Die Anzahl an Ausbildungsplätzen wurde in den vergangenen Jahren ausgebaut. 2016 wurden im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales genau 800 Ausbildungsplätze angeboten, 2021 waren es bereits 975. Es ist aber nicht gelungen, damit die Zahl der Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen. Im Gegenteil: 2016 schlossen 538 Ausbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer eine Pflege- und Sozial-

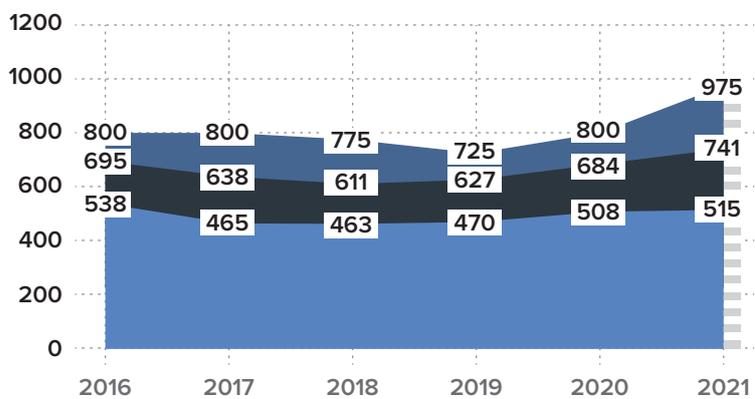


betreuungsausbildung ab, 2021 waren es nur mehr 515 Personen. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche stieg parallel dazu: 2016 lag die „Drop-out-Quote“ bei 22,6 Prozent, 2021 bereits bei 30,5 Prozent.

Auffallend ist in diesem Zusammenhang auch, dass die neuen Berufsbilder nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bzw. seiner Novelle im Jahr 2016 bisher in der oberösterreichischen Langzeitpflege nur wenig Berücksichtigung finden. Die bundesgesetzlich festgelegte Übergangsfrist für die Ausbildung von Diplomfachkräften ohne Matura läuft mit 1. Jänner 2024 aus. Während andere Bundesländer sich seit 2016 bereits intensiv auf die Änderungen vorbereitet haben, konnte sich im Sozialbereich in Oberösterreich das neue und wesentliche Berufsbild

der Pflegefachassistenz nur wenig etablieren. So befanden sich mit Stand November 2021 1.331 Personen in einer vom Sozialressort finanzierten Pflege- und Sozialbetreuungsausbildung, davon aber lediglich 35 Personen in Ausbildung für die Pflegefachassistenz.

Die Herausforderungen in der Betreuung und Pflege steigen von Jahr zu Jahr. Entsprechend groß gestaltet sich auch die Herausforderung, die Anforderungen kommender Jahre zu bewältigen. Es ist festzuhalten, dass die Fachkräftestrategie diese Entwicklungen nicht mehr rückgängig machen kann. Die fehlenden Bedarfe sollen aber abgemildert und das Bemühen gestärkt werden, dass solche Herausforderungen künftig früher und konsequenter in Angriff genommen werden.



**Abbildung 3: Entwicklung der Ausbildungsplätze für Betreuung und Pflege im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales**

(Daten: Abteilung Soziales)

- Ausbildungsplätze (Kapazität)
- Teilnehmer/innen
- Absolvent/innen



## 2. Projektdesign des Fachkräftestrategieprozesses

Um den personellen Herausforderungen in der Langzeitpflege zu begegnen und eine nachhaltige Gesamtstrategie zu entwickeln, wurde als erster Arbeitsschwerpunkt des Sozialressorts in der Legislaturperiode 2021 bis 2027 gemeinsam mit dem Oö. Gemeindebund und dem Oö. Städtebund der Fachkräftestrategieprozess Pflege beauftragt und am 18. Februar 2022 gestartet.

Der Prozess zur Entwicklung der Fachkräftestrategie wurde bewusst kompakt und fokussiert gehalten, um möglichst zügig zu einem Ergebnis zu gelangen. Denn viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und Organisationen haben bereits wertvolle Konzepte, Vorschläge und Ideen erarbeitet und eingebracht. Diese übermittelten Vorschläge wurden im Rahmen des Prozesses zusammengeführt und in Maßnahmen verdichtet.

Der Abschluss des Prozesses ist auch der Start der ersten Maßnahmenumsetzung. Auch im Bewusstsein, dass der Handlungsbedarf ebenso in anderen Bereichen der Betreuung und Pflege (unter anderem in der informellen Pflege, im Nahtstellenmanagement, bei den Beratungsstrukturen, in der Präventionsarbeit) längst drängend ist, wurde in einem ersten Schritt gezielt auf die institutionelle Langzeitpflege fokussiert.

Der Prozess wurde in drei Projektphasen unter Einbindung der zentralen Stakeholder durchgeführt. In **Phase 1** wurden bestehende Maßnahmenpapiere gesichtet und die Stakeholder aus Betreuung und Pflege eingeladen, konkrete Vorschläge zu übermitteln. Allen voran zählten dazu die Anbieter der mobilen Betreuung und Hilfe, die Träger der Alten- und Pflegeheime, die Träger der Ausbildungsstätten,

Abbildung 4: Handlungsfelder und Projektzeitplan



die Sozialorganisationen, Sozialpartner und Gewerkschaften genauso wie die Parteien im Oberösterreichischen Landtag. Die Handlungsfelder, die inhaltlich bearbeitet wurden, unterteilten sich in die Bereiche: (1) Gewinnung von Fachkräften, (2) Ausbildung und Qualifikation sowie (3) Arbeitsorganisationen und Aufgabenstruktur. Über 1.500 Maßnahmenvorschläge wurden rückgemeldet und vom Projektteam aufgearbeitet. Der Fokus lag auf jenen Vorschlägen, die tatsächlich im Wirkungsbereich des Sozialressorts und der Regionalen Träger Sozialer Hilfe liegen, um die Umsetzungsmöglichkeiten sicherstellen zu können. Diese Maßnahmenvorschläge bildeten die Grundlage für die weitere Bearbeitung in Arbeitsgruppen. Jene Vorschläge, die sich im Wirkungsbereich des Bundes befinden, können zwar nicht auf Landesebene realisiert werden, das Sozialressort setzt sich aber für eine Bearbeitung und Umsetzung konsequent ein.

In **Phase 2** wurden von den Trägerorganisationen nominierte Expertinnen und Experten ersucht, in drei Arbeitsgruppen die Vorschläge auszuarbeiten, deren Auswirkungen zu bewerten und konkrete Maßnahmenvorschläge zu erstellen. Die drei Arbeitsgruppen waren analog zu den oben genannten Handlungsfeldern organisiert. In einer gesonderten Expertenkonferenz wurde diese Priorisierung der Arbeitsgruppen einem Resonanztest mit rund 100 Fachkräften und Führungskräften unterzogen und diese Ergebnisse zur weiteren Bearbeitung in die Arbeitsgruppen rückgespiegelt.

In **Phase 3** wurden die Empfehlungen der Arbeitsgruppen in der Projektleitung anhand der budgetären Möglichkeiten, der inhaltlichen Machbarkeit und der Wirkungsorientierung beurteilt und die Abteilung Soziales sowie die Regionalen Träger Sozialer Hilfe damit beauftragt, die Maßnahmen in einen Umsetzungsplan für die kommenden Jahre zu fügen – mit dem Ziel, bereits 2022 mit der Umsetzung der ersten Maßnahmen zu starten. In der Finalisierung wurden die vorgeschlagenen Ergebnisse mit den Systempartnern nochmals reflektiert, wie zum Beispiel mit den Ausbildungsträgern, den Mitgliedern der Arbeitsgruppen, den Gewerkschaften oder der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Die strategische Projektsteuerung erfolgte durch das Steuerungsgremium, bestehend aus Städtebund und Gemeindebund sowie dem zuständigen Landesrat für Soziales. Außerdem wurde ein Lenkungsausschuss eingesetzt, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller politischen Parteien im Oberösterreichischen Landtag, der Trägerorganisationen sowie der beiden Abteilungen Soziales und Gesundheit. In den Sitzungen des Lenkungsausschusses wurde jeweils über die Projektvorgehensweise, die Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppen und das Endergebnis informiert. Auf Wunsch der politischen Parteien im Lenkungsausschuss wurde vereinbart, dass die Entwicklung der Maßnahmen von Expertinnen und Experten getragen wird und die politische Diskussion der Maßnahmen auch im Unterausschuss Pflege des Oberösterreichischen Landtages erfolgt.



## 3. Ergebnisse

### 3.1. Ausbildungsoffensive für Betreuungs- und Pflegefachkräfte

#### EINFÜHRUNG EINES EIGENEN OÖ. PFLEGESTIPENDIUMS FÜR SOZIALBETREUUNGSBERUFE

Seit September 2022 unterstützt Oberösterreich Auszubildende in der Betreuung und Pflege mit monatlich 600 Euro. Das sind 7.200 Euro pro Jahr. Das Pflegestipendium erhalten Auszubildende des Bachelorstudiums für Pflegewissenschaften, der Pflegefachassistenz und der Pflegeassistenz. Damit die Sozialbetreuungsberufe gegenüber den Gesundheitsberufen nicht schlechter gestellt werden, hat das Sozialressort das Pflegestipendium auf eigene Finanzierung auch auf Auszubildende der Diplom- und Fachsozialbetreuung mit den Schwerpunkten Altenarbeit, Familienarbeit, Behindertenarbeit und Behindertenbegleitung ausgeweitet. 4,7 Millionen Euro werden vom Sozialressort dafür zur Verfügung gestellt, 1,3 Millionen vom Bund. Denn immerhin machen die Sozialbetreuungsberufe in der oberösterreichischen Langzeitpflege rund 75 Prozent des Betreuungs- und Pflegepersonals aus. Mit dem Oö. Pflegestipendium werden vor allem junge Menschen unterstützt sowie Personen, die sich erst später für die Betreuung und Pflege entscheiden und bereits finanzielle Verpflichtungen haben.

Geplant ist darüber hinaus von der Bundesregierung die Erweiterung des Pflegestipendiums auf Personen, die sich im zweiten Berufsweg für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden und materielle Existenzsicherung des Arbeitsmarktservices beziehen. Sie sollen ab Jänner 2023 zumindest 1.400 Euro monatlich erhalten.

#### WEITERENTWICKLUNG DES „AUSBILDUNG MIT ANSTELLUNG“-MODELLS

Das bestehende Modell 10+10 (20 Stunden im bezahlten Anstellungsverhältnis, wovon 10 Stunden für die Ausbildung aufgewendet werden dürfen) wird weiterentwickelt. Der Fokus wird dabei insbesondere auf junge Menschen und die Zielgruppe

der Heimhelferinnen und Heimhelfer gerichtet. Die Umsetzung erfolgt durch die Regionalen Träger Sozialer Hilfe.

#### ENTWICKLUNG EINES ANREIZMODELLS ZUR WEITERQUALIFIZIERUNG ZUR PFLEGEFACHASSISTENZ

Gemeinsam mit den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe wird ein Modell für bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, das die Weiterqualifizierung zur Pflegefachassistenz erleichtert beziehungsweise das in Kombination mit dem Oö. Pflegestipendium genutzt werden kann. Damit wird ein Beitrag geleistet, dieses Berufsbild auch in der Langzeitpflege zu etablieren.

#### PFLEGEAUSBILDUNGEN IM REGELSCHUL- SYSTEM UND AN LANDWIRTSCHAFT- LICHEN FACHSCHULEN AUSWEITEN

2020 wurden erstmals Schulversuche zur Pflegeausbildung an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen gestartet, in Oberösterreich an der HLW Bad Ischl (mit Abschluss Pflegeassistenz) und an der Schule für Wirtschafts- und Pflegeberufe der Oblatinnen in Linz (Matura mit Abschluss Pflegefachassistenz). Der Bund hat sich mittlerweile zur Aufnahme dieser Ausbildungsmodelle in das Regelschulwesen bekannt. Es geht nun darum, zusätzliche Standorte in Zusammenarbeit mit der Altenbetreuungsschule ins Auge zu fassen.

Außerdem sollen weitere Kooperationsvereinbarungen mit landwirtschaftlichen Fachschulen abgeschlossen werden. 2018 wurde die Ausbildung zur Heimhilfe und zur Fachsozialbetreuung mit dem Schwerpunkt Altenarbeit erstmals am Standort Andorf ermöglicht. Um den Ausbau dieses Erfolgsmodells zu erleichtern, hat die Altenbetreuungsschule bereits während des Prozesses die Lehrpläne weiter flexibilisiert, sodass seit Herbst 2022 auch Heimhelferinnen und Heimhelfer, die ihre Ausbildung nicht an einer landwirtschaftlichen Fachschule absolviert haben, in die weiterführende Ausbildung zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit

einsteigen können. Das erleichtert es wesentlich, ausreichend Teilnehmerinnen und Teilnehmer für einen Lehrgang zu gewinnen.

### **LEHRE FÜR ASSISTENZBERUFE IN DER PFLEGE**

In der Schweiz hat sich die Pflegelehre zum drittbekanntesten Lehrberuf für Jugendliche ab 15 Jahren entwickelt. Ein ähnliches Modell soll in Österreich ab dem Schuljahr 2023/2024 erprobt werden. Die Lehre wird vier bzw. drei Jahre dauern und mit einem Lehrabschluss als Pflegefachassistenz oder Pflegeassistentin abschließen. Der Modellversuch ermöglicht auch den Zugang zur Ausbildung zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege an einer Fachhochschule. Auch in Oberösterreich soll der Lehrberuf Pflege in enger Abstimmung mit den zuständigen Bundesministerien zügig etabliert werden. Dabei gilt es besonders darauf zu achten, dass das Curriculum auf das Alter der Lehrlinge und die praktische Begleitung Rücksicht nimmt.

### **DIPLOMAUSBILDUNG OHNE MATURA WEITERFÜHREN**

Solange das zuständige Ministerium die rechtliche Möglichkeit dazu offenhält, wird im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales die Diplomausbildung ohne Matura weitergeführt. Parallel dazu wird sich das Sozialressort vehement dafür einsetzen, dass diese Ausbildungsmöglichkeit jedenfalls in einer Übergangsphase bestehen bleibt, ebenso die verkürzte Diplomausbildung ohne Matura.

### **KNÜPFUNG DER AUSBILDUNGSFINANZIERUNG AN ZEITLICHE ARBEITSBINDUNG**

Die Übernahme der Ausbildungskosten durch das Sozialressort wird für Auszubildende des gehobenen Dienstes sowie für Nostrifikantinnen und Nostrifikanten an eine rechtliche Vereinbarung geknüpft, wonach sich die Absolventinnen und Absolventen dazu verpflichten, nach Abschluss jedenfalls drei Jahre in der Langzeitpflege in Oberösterreich zu arbeiten. Eine Ausweitung dieser Vereinbarung auf weitere Berufsbilder wird geprüft.

### **BESSERE VERANKERUNG DER PFLEGEFACHASSISTENZ**

Der Handlungsrahmen für Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten wurde durch den Einsatz Oberösterreichs mit der Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2022 erweitert. Sie dürfen nun laufende Infusionen an- und abschließen (ausgenommen Zytostatika und Transfusionen mit Vollblut und/oder Blutbestandteilen), subkutane und periphervenöse Verweilkanülen legen, wechseln und entfernen sowie subkutane Injektionen und subkutane Infusionen verabreichen.

Durch diese Kompetenzanpassungen müssen sowohl die Ausbildungsplanung als auch die Einsatzmöglichkeiten stärker auf das Berufsbild der Pflegefachassistenz ausgerichtet werden. Die Abteilung Soziales wird daher beauftragt, den Einsatzbereich der Pflegefachassistenz in der Langzeitpflege zu schärfen und unter Einbindung der Abteilung Gesundheit ein klares Tätigkeitsprofil bzw. eine Stellenbeschreibung für das Berufsbild der Pflegefachassistenz zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus sind die berufsrechtlichen Vorgaben nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz grundsätzlich auf ihre Umsetzung in den Pflege-settings zu durchleuchten. Das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bietet wesentliche rechtliche Spielräume, die aber in der Praxis nicht ausgeschöpft oder zwischen den einzelnen Trägern sehr unterschiedlich genutzt werden. Die Abteilung Soziales erhält daher den Auftrag, in Abstimmung mit der Abteilung Gesundheit die Einsatzmöglichkeiten für alle Berufsbilder der Betreuung und Pflege zu konkretisieren und für die Verantwortlichen aufzubereiten. Tätigkeitsprofile sollen auch für Stütz- und Hilfskräfte erstellt werden.

### **EINHEITLICHE UND QUALITÄTS- SICHERNDE REGELUNGEN FÜR DIE SOZIALBETREUNGS-AUSBILDUNG**

Die Abteilung Soziales wird mit der Erarbeitung einer Ausbildungsverordnung beauftragt. Mit ihr soll erreicht werden, dass künftig für alle Ausbildungs-

träger das gleiche hohe Niveau in der Sozialbetreuungs- und Pflegeausbildung gilt (etwa bei Aufnahmeverfahren, Ausbildungsablauf und Prüfungsablauf) und ein einheitliches Auftreten gegenüber den Auszubildenden normiert wird. Sichergestellt wird damit außerdem, dass bereits absolvierte Ausbildungsinhalte künftig umfassend angerechnet und Lehrinhalte nicht mehrfach abgeschlossen werden müssen.

#### **MODERNISIERUNG DER LEHRPLÄNE**

Das Berufsbild der Betreuung und Pflege wird komplexer, daran muss sich auch die Ausbildung anpassen. Beispielsweise ist zu hinterfragen, wie zeitgemäß einzelne Inhalte noch sind und ob Kompetenzen in den Bereichen Demenz, Palliativversorgung oder Angehörigenarbeit wesentlich stärker erforderlich sind. Die Curricula der Sozialbetreuungsberufe sollen – wo dies im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales möglich ist – auf ihre Aktualität hin überprüft und an die aktuellen Anforderungen angepasst werden.

#### **ERLEICHTERUNG DER BERUFS- BEGLEITUNG: DIGITALE UND HYBRIDE AUSBILDUNGSFORMEN**

Zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie sollen Ausbildungen in Teilzeit und berufsbegleitend ausgeweitet werden. Dazu gehören allen voran die Erprobung und der schrittweise Ausbau der digitalen und hybriden Lehrmethoden in der Betreuung und Pflege. Online-Lehrgänge, wie sie an Hochschulen bereits üblich sind, erleichtern das Lernen von zu Hause aus, im eigenen Tempo, und bieten zeitliche Flexibilität. Somit können Lernzeiten selbstgesteuert und Ausbildungsinhalte mehrmals abgerufen werden.

#### **MODULARE AUSBILDUNG STÄRKEN**

In Zusammenarbeit mit den Ausbildungsträgern wird die Abteilung Soziales aufeinander aufbauende Ausbildungsmodule erarbeiten. Dabei soll die ganze Bandbreite an Bildungsangeboten – standardisierte und neue Angebote – ausgeschöpft werden, um die Weiterqualifizierung möglichst flexibel gestalten zu können. Damit kann ein Beitrag geleistet werden,

Karrierewege und persönliche Aufstiegschancen zu fördern und die Mitarbeitermotivation zu stärken. Es liegt aber auch in der Verantwortung der Träger, die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Betriebsphilosophie aufzunehmen.

#### **VERHINDERUNG FRÜHER BERUFS- AUSSTIEGE UND SENKUNG DER „DROP-OUT-QUOTE“**

Niemand erfasst derzeit zuverlässig, wie viele Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildungsabschluss tatsächlich eine Tätigkeit in der Betreuung und Pflege aufnehmen und wie lange sie dort tätig sind. Die Ausbildungsträger werden daher beauftragt, den Berufseinstieg und die Verweildauer sowie Gründe für einen frühzeitigen Berufsaus- oder -umstieg systematisch zu evaluieren. Die Abteilung Soziales wird einen entsprechenden standardisierten Prozess entwickeln.

Darüber hinaus sind die hohen Abbruchraten („Drop-out-Quoten“) genauer zu überprüfen und insbesondere auch im Vergleich zwischen den Ausbildungsträgern Ableitungen zu treffen. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Oberösterreich sollen die bestehenden Feedback- und Evaluierungsmethoden überarbeitet werden. Insbesondere ist die Möglichkeit für anonymes Feedback einzurichten – sowohl für Abbrecherinnen und Abbrecher als auch für Absolventinnen und Absolventen –, um eine objektive Beurteilung und Verbesserungsmaßnahmen vornehmen zu können.

#### **WEITERENTWICKLUNG DER PRAXISANLEITUNG**

Für die wichtige Funktion der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter werden eine verpflichtende Grundausbildung in der Dienstzeit eingeführt und Mindestausbildungsstandards festgelegt. Darüber hinaus sollen die trägerübergreifende Vernetzung und regelmäßige Austauschmöglichkeiten verbessert werden. Die Abteilung Soziales wird außerdem den Praktikumsleitfaden aktualisieren und den mobilen Diensten und stationären Einrichtungen zur Verfügung stellen. Dadurch soll das Qualitätsniveau in der Ausbildung weiterentwickelt und gesteigert werden.

### 3.2. Weiterentwicklung der Ausbildungskordinierung und -steuerung

#### **GESAMTHAFTE KOORDINIERUNG VON AUSBILDUNGSMASSNAHMEN UND AKTIVES MANAGEMENT DER AUSBILDUNGSLANDSCHAFT**

Der hohe Bedarf an Fachkräften legt es nahe, die Ausbildungskapazitäten auszubauen. Die Herausforderungen in der Pflege- und Sozialbetreuungs-ausbildung haben sich in den letzten Jahren aber verschoben: Es besteht in der Regel kein Mangel an Ausbildungskapazitäten. Aber es besteht zunehmend ein Mangel an Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um Lehrgänge wie geplant abhalten zu können.

Die Altenbetreuungsschule des Landes wird daher in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Soziales beauftragt, die zentrale Koordinierung zwischen den Ausbildungsträgern im Wirkungsbereich der Abteilung Soziales sowie die zentrale Planung und Steuerung des Ausbildungsbedarfs zu verbessern. Dabei sind insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen: Die Planungen sind längerfristiger als bisher anzulegen, um die Planbarkeit für Auftraggeber und Ausbildungsträger gewährleisten zu können. Die Lehrgänge sind verstärkt intermittierend zu koordinieren. Derzeit besteht ein Überangebot an Ausbildungsstarts im Herbst, aber Lücken in den darauffolgenden Monaten.

Im Sinne eines „Frühwarnsystems“ haben die Abteilung Soziales und die Altenbetreuungsschule die Dimensionierung des Ausbildungsangebotes laufend zu beurteilen. Lassen sich Absagen von Lehrgängen aufgrund zu geringer Teilnehmezahlen tatsächlich nicht verhindern, muss eine funktionierende Bewerberlenkung greifen. Das bedeutet, Lehrgänge unterschiedlicher Ausbildungsanbieter sind rechtzeitig zusammenzulegen und Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu „verschieben“. Im Bedarfsfall sind Übergangslösungen (vorübergehend niederschwellige Anstellungen) mit Alten- und Pflegeeinrichtungen zu koordinieren und zu organisieren, um Interessierte nicht zu verlieren.

Ebenso ist ein ausgewogenes Angebot an modularen, digitalen und hybriden Ausbildungsformen einzuplanen. Eine deutliche Zunahme ist in der Nachfrage nach Ergänzungslehrgängen im Rahmen der Nostrifikation zu verzeichnen. Auch diese Ausbildungen müssen in eine gesamthafte Ausbildungsplanung Aufnahme finden. Die Koordinierungsaufgabe wird außerdem die Praktikumsstellen umfassen – insbesondere um Überlastungen in den Praktikumsstellen zu vermeiden.

Es ist darauf zu achten, dass die Ausbildungsmöglichkeiten regional ausgewogen sind. Die entsprechenden Bedarfe sind mit den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe abzuklären sowie Planungen zu Start, Dauer, Praktikumsplätzen und Anmeldestatus gebündelt zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig werden gemeinsam mit den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe Mindeststandards zur Bewerbung und Kommunikation der Ausbildungsangebote festgelegt, um die koordinierte Öffentlichkeitsarbeit zu stärken.

Verstärkt zu berücksichtigen ist, dass neue Berufsbilder und rechtliche Veränderungen (allen voran das Berufsbild der Pflegefachassistenz und der niederschwellige Berufseinstieg) in der Ausbildungsplanung ausreichend bemessen werden.

Da es für die Ausbildungsträger zunehmend herausfordernd ist, ausreichend Lehrpersonal zu finden, wird es nötig sein, verstärkt Ausbildungsverbünde zwischen den Ausbildungsträgern zu organisieren. Das bedeutet beispielsweise, Lehrkräfte im Bedarfsfall organisationsübergreifend einzusetzen oder Synergienmöglichkeiten über digitale Ausbildungsformen zu nutzen. Ziel ist es, die Ausbildungskoordinierung zunächst im Bereich der Langzeitpflege zu verbessern. Als zweiten Schritt werden die Koordinierung und auch die Herstellung von Ausbildungsverbünden mit anderen Bereichen angestrebt.

### **KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR INTERESSIERTE UND AUSZUBILDENDE**

Es wird angestrebt, eine Koordinierungsstelle für Interessierte am Betreuungs- und Pflegeberuf einzurichten. Sie wird dafür zuständig sein, maßgeschneiderte Angebote für Interessierte zu erstellen und die nötigen Schritte in die Wege zu leiten. Dazu gehört vor allem, dass gemeinsam mit den Interessierten deren vorhandenen Ausbildungen und Qualifikationen abgeklärt werden, um eine passende Vermittlung an Dienstgeber oder Ausbildungsträger abwickeln zu können. Dazu gehört auch die Beratung über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Es ist notwendig, dass diese Koordinierungsstelle mit allen Systempartnerinnen und Systempartnern eng vernetzt ist, insbesondere mit dem Arbeitsmarktservice.

### **STRUKTURIERTES TRENDMANAGEMENT FÜR BETREUUNG UND PFLEGE**

Die strukturierte und strategische Auseinandersetzung mit langfristigen Entwicklungen und das Trendmanagement in der Langzeitpflege sollen verstärkt werden, um künftig rechtzeitig Schlüsse ziehen und Entscheidungen treffen zu können. Zu diesem Zweck soll insbesondere die Sozialplanung weiterentwickelt und auch nationale und internationale Studien und Trends in den Planungen berücksichtigt werden. Die Altenbetreuungsschule wird außerdem mit der Entwicklung und Erprobung attraktiver Ausbildungen und Übungsmöglichkeiten beauftragt.

### **3.3. Gewinnung von Personalressourcen durch Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenfokus**

#### **NEUE STRATEGIEN ZUR ANSPRACHE VON MENSCHEN FÜR BETREUUNGS- UND PFLEGEBERUFE**

Im immer stärker werdenden Wettbewerb um Fachkräfte müssen sich Betriebe als attraktive Dienstgeber positionieren. Es mangelt in der öö. Langzeitpflege nicht an Maßnahmen dazu. Aber es muss die Koordinierung der vielen Initiativen verbessert werden. Die SoNe – Soziales Netzwerk GmbH wird mit der Erarbeitung einer neuen Dachmarke beauftragt, die ein profilstarkes Image des Sozialbetreuungs- und Pflegeberufes aufbaut. Es geht nicht um eine einmalige Kampagne, sondern um eine strukturierte und langfristige Öffentlichkeitsarbeit. Dabei wird die Zusammenarbeit mit allen Systempartnerinnen und Systempartnern in der Langzeitpflege gesucht. Das Fachkräftemarketing soll weitgehend abgestimmt erfolgen und die Erlebbarkeit der Dachmarke erheblich ausgebaut werden – über die Modernisierung des Online-Recruitings genauso wie über die Nutzbarmachung von ganz alltäglichen Öffentlichkeitsflächen.

Darüber hinaus wird schrittweise die Zielgruppenansprache weiterentwickelt. Als Potenziale wurden ausgemacht: Jugendliche, Berufsumsteigerinnen und -umsteiger, Migrantinnen und Migranten sowie unter neuen Rahmenbedingungen junge Pensionistinnen und Pensionisten, die die Pflege neu oder weiter unterstützen können. Dafür wird verstärkt auf einen „Peer-to-Peer“-Ansatz gesetzt, denn gerade die Ansprache durch Gleichaltrige oder Gleichgesinnte ist glaubwürdig und überzeugend.

#### **FOKUSSIERUNG DER PFLEGE- UND BERUFSMESSEN AUF DIE FACHKRÄFTEANSPRACHE**

Auf oberösterreichischen Pflege- und Berufsmessen sollen Berufsbilder des Betreuungs- und Pflegebereiches stärker angesprochen werden. Dafür sind

die Auftritte wesentlich moderner und attraktiver zu gestalten. Aber auch über die klassischen Messeformate hinaus sollen Personen in den Regionen erreicht und für den Betreuungs- und Pflegeberuf begeistert werden.

#### **ZIELGRUPPENFOKUS AUF JUGENDLICHE DURCH WEITERENTWICKLUNG GEEIGNETER AUSBILDUNGSFORMEN**

Die Abteilung Soziales wird in Kooperation mit den Ausbildungsträgern das Ausbildungsmodell der „Jungen Pflege“ weiterentwickeln. Insbesondere die Senkung der Berufseinstiegsalter für Diplom- und Fachsozialbetreuung, zu denen Oberösterreich in der Konferenz der Landessozialreferentinnen und -referenten eine einstimmige Grundsatzvereinbarung erzielt hat, soll dabei berücksichtigt werden. Um auch die Zivildienstler langfristig zu binden, wird diese Zielgruppe in den Praktikantenleitfaden einbezogen. Außerdem wird sich Oberösterreich dafür einsetzen, dass bereits während des Zivildienstes und auch während des Freiwilligen Sozialen Jahres das Ausbildungsmodul „Unterstützung bei der Basisversorgung“ absolviert werden kann und damit ein pflegerisches Basiswissen gegeben ist.

#### **ZIELGRUPPENFOKUS AUF BERUFSUM- STEIGERINNEN UND -UMSTEIGER UND DIE RÜCKGEWINNUNG VON BERUFSWIEDEREIN- STEIGERINNEN UND -WIEDEREINSTEIGER**

Es wird ein Kooperationsprojekt mit dem zuständigen Bundesministerium angestrebt, das Gesundheitsberuferegister zur Identifikation jener Personen nutzbar zu machen, die eine Ausbildung zum Betreuungs- und Pflegeberuf abgeschlossen haben, aber nicht oder nicht mehr in diesem Berufsfeld tätig sind. Es sollen die Gründe für den Berufsausstieg erhoben und darauf aufbauend Maßnahmen zur Wiedergewinnung dieser Zielgruppe entwickelt werden.

Darüber hinaus wird gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich ein Programm zur Gewinnung von Berufsumsteigerinnen und -umsteigern erarbeitet.

#### **ZIELGRUPPENANSPRACHE VON MIGRANTISCHEN COMMUNITIES SOWIE SCHWERPUNKT DEUTSCHFÖRDERUNG**

In Oberösterreich lebende Migrantinnen und Migranten sind eine wesentliche Potenzialgruppe für den Pflege- und Sozialbetreuungsberuf. In Zusammenarbeit mit dem Integrationsressort und der Altenbetreuungsschule werden Communities in Oberösterreich definiert, auf deren Vereine das Integrationsressort verstärkt zugeht, um das Bewusstsein für das Berufsbild der Betreuung und Pflege zu stärken und über die Zielgruppen-Schulungsangebote zu informieren. Die Altenbetreuungsschule wird entsprechende Ausbildungen mit flankierenden Maßnahmen wie Deutschkurse zur Verfügung stellen. Insbesondere auf die Deutschförderung ist ein Augenmerk zu legen.

Auch für Asylwerberinnen und Asylwerber mit hoher Bleibeperspektive soll es bereits aus der Grundversorgung heraus eine pflegerische Grundausbildung geben: Ein Modell wird erarbeitet, das in einem ersten Schritt die Grundkenntnisse der deutschen Sprache vermittelt und direkt darauf aufbauend eine niederschwellige Ausbildung zur Alltagsbegleitung anbietet.

#### **STEUERUNG DER REKRUTIERUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN UND EU-BÜRGERINNEN UND -BÜRGERN**

Der Fokus der Fachkräftestrategie liegt darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Oberösterreich zu finden. Ein Blick auf die starke demografische Dynamik weist aber darauf hin, dass die Nachfrage nach Betreuungs- und Pflegeleistungen nicht mehr alleine durch inländische Personalpotenziale bewältigt werden kann. Es gibt daher ein klares Bekenntnis zur Gewinnung von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus EU- und Drittstaaten. In Oberösterreich wurden bereits erste Initiativen umgesetzt. Zur Koordinierung dieser Initiativen und zur Unterstützung der Trägereinrichtungen bei ihrem Anwerbebedarf wird eine Servicestelle eingerichtet.

Entscheidend ist, dass nicht nur der Rekrutierungsprozess, sondern vor allem der Integrationsprozess auf eine solide Basis gestellt wird. Den Dienstgebern vor Ort kommt dabei hohe Verantwortung für Integrationsinitiativen zu. Zum Aufbau und zur Optimierung der Integrationsarbeit wird gemeinsam mit der Fachhochschule für Gesundheitsberufe ein Evaluierungsprojekt organisiert, um die fördernden und hemmenden Faktoren der Integration von Pflegefachkräften aus Drittstaaten zu erarbeiten. Außerdem muss ein Fokus der Untersuchung auf die Bedarfe der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Prozess gerichtet sein. Daraus sind Schlüsse zu ziehen, wie der Rekrutierungsprozess möglichst nachhaltig aufgesetzt werden kann.

### **VERBESSERUNG DES NOSTRIFIKATIONSPROZESSES**

Die Anträge auf Anerkennung und auf Nostrifikation haben in den vergangenen Monaten spürbar zugenommen und damit auch der Abstimmungsbedarf zwischen allen betroffenen Systempartnerinnen und Systempartnern. Durch eine zentrale Koordinierung sollen die Planungen in Zukunft rechtzeitig erfolgen und besser aufeinander abgestimmt werden. Insbesondere wird darauf hingewirkt, dass die Ergänzungslehrgänge auf mehrere Ausbildungsträger aufgeteilt werden und möglichst intermittierend starten, um keine Interessierten aufgrund langer Wartezeiten zu verlieren. Im Bedarfsfall werden Ausbildungsverbünde zwischen den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen angestrebt, um die Nachfrage abdecken zu können.

### **ZIELGRUPPENFOKUS AUF PENSIONIST- INNEN UND PENSIONISTEN**

Vorhandene Ressourcen von Ehrenamtlichen, Volontärinnen und Volontären oder Pensionistinnen und Pensionisten müssen zur Unterstützung der Betreuung nutzbar gemacht werden. Kooperationsprojekte mit Seniorenorganisationen werden angestrebt. Ziel sollte sein, die Institutionalisierung in den Alten- und Pflegeeinrichtungen zu reduzieren und die Langzeitpflege für Angebote und Dienstleistungen aus dem Sozialraum zu öffnen.

## **3.4. Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels und flexiblerer Personaleinsatz mit Qualifizierungsmodellen**

### **MEHR PERSONAL**

Der Mindestpersonalschlüssel wird erhöht:

- Um Managementaufgaben besser bewältigen zu können, wird die Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes unabhängig von der Größe der Einrichtung nicht mehr in den Mindestpflegepersonalschlüssel eingerechnet.
- Auch schwangere Mitarbeiterinnen werden ab dem sechsten Monat zu 50 Prozent herausgerechnet.
- Außerdem erhalten die Alten- und Pflegeeinrichtungen durch die Erhöhung des sogenannten Erschwerungszuschlages bei der Pflegegeldeinstufung im stationären Bereich zusätzliche Personaleinheiten.

Da das Fachpersonal derzeit am Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht und gleichzeitig die Bewohnerinnen und Bewohner zu versorgen sind, wird für diese Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels ein Umsetzungskorridor von zwei Jahren eingeführt. Gleichzeitig werden die Träger angehalten, die bestehenden Spielräume im Personaleinsatz auszunutzen und vermehrt Hilfspersonal und Stützpersonal einzustellen, um die Personalentwicklung in ihren Einrichtungen zu stärken.

### **ERHÖHTER SPIELRAUM IM EINSATZ DES GEHOBENEN DIENSTES**

Die Mindestanforderungen an den Personaleinsatz des gehobenen Dienstes werden flexibilisiert. Der Mindestpflegepersonalschlüssel hat zu mindestens 25 Prozent aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des gehobenen Dienstes und der Pflegefachassistenz zu bestehen. Können diese Vorgaben aufgrund des Personalmangels nicht erfüllt werden, ist eine Senkung auf bis zu mindestens 20 Prozent möglich. Dieser Spielraum ist wichtig, um die Versorgung älterer Menschen verlässlich erfüllen zu können. Und auch um auf die veränderten Personalanforderungen durch die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2016 zu reagieren, die im Sozialbereich in Oberösterreich noch nicht ausreichend umgesetzt wurden.

### **GEWINNUNG VON PERSONAL DURCH EINBINDUNG NEUER BERUFSGRUPPEN MIT PFLEGEASSISTENZ-AUSBILDUNG BZW. PFLEGERISCHEM GRUNDWISSEN**

Der Einsatz von fachverwandten, qualifizierten Berufsgruppen in der Langzeitpflege wird erleichtert. Dazu gehören die Fach- und Diplomsozialbetreuerinnen und -betreuer mit den Schwerpunkten Behindertenarbeit, Familienarbeit und Behindertenbegleitung.

### **ERLEICHTERUNG DES NIEDERSCHWELLI- GEN BERUFSEINSTIEGS, UM DAS PFLEGE- FACHPERSONAL ZU ENTLASTEN**

Erster Grundsatz in der Fachkräftegewinnung muss sein, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Gleichzeitig wird aber auch durch Analysen von Personal- und Ressourceneinsätzen deutlich, dass viele Tätigkeiten derzeit von Fachpersonal ausgeübt werden, die nicht fachspezifisch sind und damit auch von anderen Berufsgruppen übernommen werden können. Der Einsatz anderer Berufsgruppen wird zu einer Entlastung des Fachpersonals beitragen. Der Aufbau von Personal ist auch die Grundlage für mehr Dienstplansicherheit, die derzeit wegen personeller Engpässe zunehmend schwieriger wird. Je mehr die Dienste auf Kolleginnen und Kollegen aufgeteilt werden, desto mehr sinkt die Belastung durch kurzfristiges Einspringen und desto leichter können auch Überstunden wieder abgebaut werden.

Deshalb braucht es in der Betreuung und Pflege mehr Flexibilität und eine klare Zuordnung von Aufgaben, insbesondere um neue Arbeitskräfte aktivieren zu können. Es wird daher der niederschwellige Einstieg in den Betreuungs- und Pflegeberuf erleichtert. Träger können zukünftig Stützpersonal einsetzen. Diese Personen können auch Tätigkeiten übernehmen, die derzeit von Fachpersonal ausgeübt werden (hauswirtschaftliche, organisatorische und administrative Tätigkeiten, Besorgung von Hilfsmitteln usw.). Den Pflegefachkräften bleibt somit mehr Zeit für die Wahrnehmung ihrer Kernaufgaben. Mit diesem Schritt soll es vor allem auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der

Kategorie Stützpersonal ermöglicht werden, durch Ausbildung und „Training on the job“ sukzessive in höhere Berufsbilder aufzusteigen. Bestehende Dienstverhältnisse sind von der Adaptierung des Mindestpflegepersonalschlüssels nicht betroffen, insbesondere was den Arbeitsort und das Ausmaß der Arbeitszeit betrifft.

### **QUALITÄTSSICHERUNG IN DER BETREU- UNG UND PFLEGE: VERPFLICHTENDE AUSBILDUNG FÜR STÜTZPERSONAL**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kategorie Stützpersonal können in einem Ausmaß von maximal zehn Prozent im Mindestpflegepersonalschlüssel angerechnet werden. Neben der Erweiterung der Heimhilfe muss dabei jedenfalls sichergestellt sein, dass die Gruppe des Stützpersonals und die Gruppe der Heimhilfe gemeinsam nicht 25 Prozent im Mindestpflegepersonalschlüssel überschreiten. Es muss darüber hinaus sichergestellt sein, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kategorie Stützpersonal dazu verpflichten, innerhalb eines Jahres eine berufsbegleitende Ausbildung zu einem Betreuungs- und Pflegeberuf (mindestens zur Heimhilfe) zu beginnen und diese innerhalb von zwei Jahren abzuschließen. Eine entsprechende Ausbildungsverpflichtung wird in der Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 festgeschrieben. Die berufsbegleitende Ausbildung wird durch Programme „Ausbildung mit Anstellung“ unterstützt und kann zu 50 Prozent in der Dienstzeit absolviert werden.

Dieser niederschwellige Ansatz soll den Einstieg in einen Sozial- und Gesundheitsberuf erleichtern. Vor allem wird mit diesem Berufsaufstiegsmodell auch der Anreiz zur Personalentwicklung direkt aus der Einrichtung heraus gestärkt und die Zahl der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Ausbildungsmaßnahmen gesteigert. Sobald Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kategorie Stützpersonal ihre Ausbildung zur Heimhilfe abgeschlossen haben, werden sie dieser Berufsgruppe zugeordnet und entsprechend besoldungsrechtlich eingestuft.

### 3.5. Verbesserung der Rahmenbedingungen

#### GEHALTSBONUS FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Für die Jahre 2022 und 2023 werden dem Land Oberösterreich vom Bund insgesamt rund 100 Millionen Euro zur Erhöhung der Gehälter in der Betreuung und Pflege bereitgestellt, davon rund 50 Millionen Euro für die Bereiche der Langzeitpflege und Behindertenarbeit. Die Details zur Verteilung werden zurzeit zwischen den Kollektivvertragspartnern verhandelt. Der Bund ist gefordert, mit einheitlichen Bestimmungen sicherzustellen, dass die Auszahlung noch 2022 erfolgen kann und die langfristige Finanzierung auch über das Jahr 2023 hinaus sichergestellt ist. Dafür setzt sich Oberösterreich vehement ein.

Bereits mit 1. Februar 2021 trat das Gehaltspaket des Landes Oberösterreich, des Oö. Gemeindebundes und des Oö. Städtebundes in Kraft, das bei einer Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich eine Einkommenserhöhung von 2.200 Euro jährlich für wesentliche Berufsgruppen in der Betreuung und Pflege brachte.

#### GEHALTSERHÖHUNG FÜR HANDWERKLICHE BERUFE IN DER BETREUUNG UND PFLEGE

Mit 1. Jänner 2023 tritt in Oberösterreich eine Gehaltserhöhung für handwerkliche Berufe in der Betreuung und Pflege in Kraft, insbesondere für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haustechnik und der Küche.

#### ERHÖHUNG DES BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASSES

Ziel ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Stundenausmaß erhöhen können beziehungsweise ihrer Beschäftigung in Vollzeit nachgehen. Dazu soll in einem ersten Schritt sichergestellt werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich ein Mal jährlich ver-

pflichtend von den Heimleitungen strukturiert im Einzelnen adressiert werden. In weiterer Folge werden Modelle zur Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes entwickelt.

#### FLEXIBILISIERUNG UND INNOVATION IN DER DIENSTPLANGESTALTUNG

Gerade Führungskräfte in der Betreuung und Pflege tragen eine große Verantwortung: Mit dem Dienstplan muss sichergestellt werden, dass zu jeder Zeit für die Betreuungs- und Pflegebedürftigen genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Gleichzeitig sind Dienstplaninstabilität und häufiges kurzfristiges Einspringen zwei der größten Belastungsfaktoren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Oberösterreich wird daher ein Projekt zur Verbesserung der Dienstplangestaltung beauftragt. Es sollen Möglichkeiten erarbeitet werden, die Dienstpläne flexibler zu gestalten (intermittierende Dienstbeginne, kürzere Dienste, Einsatz von künstlicher Intelligenz usw.), um den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst entgegenkommen zu können.

#### EVALUIERUNG DES NORMKOSTEN-MODELLS FÜR MOBILE DIENSTE

Das Land Oberösterreich hat gemeinsam mit den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe ein Normkostenmodell für mobile Dienste mit den Anbietern ausverhandelt. Dieses wurde 2022 evaluiert und es wurden unter anderem folgende Ergebnisse vereinbart:

- Anpassung der Gehaltseinstufungen im Normpreis
- Berücksichtigung eines Flexibilisierungszuschlages
- Reduktion der kalkulatorischen Nettoarbeitszeit
- Unterstützung von Führungskräften

Mit den zusätzlichen finanziellen Mitteln, die das Land Oberösterreich und die Regionalen Träger Sozialer Hilfe zur Verfügung stellen, können die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden.

### **ERSTELLUNG EINES DEFINIERTEN VERSORGENGAUFTRAGS UND VERBESSERUNG DER KOMMUNIKATION MIT DEN ANGEHÖRIGEN**

In den vergangenen Jahren haben sich Leistungen in Alten- und Pflegeheimen etabliert, die nicht zu den Grundaufgaben der Betreuung und Pflege gehören, beispielsweise Hol- und Bringdienste oder Behördengänge. Die Abteilung Soziales wird beauftragt, im Sinne eines Kompetenzkatalogs einen „definierten Versorgungsauftrag“ zu erstellen, im Rahmen dessen die primären Aufgaben der Langzeitpflege identifiziert werden. Gleichzeitig werden Potenziale und Dienstleistungen festgestellt, die auch von externen Dienstleistern erbracht werden können. Dieser Kernaufgabenkatalog wird den Alten- und Pflegeeinrichtungen als Handlungsleitfaden zur Verfügung gestellt. Damit soll auch ein Beitrag geleistet werden, die Kommunikation mit den Bewohnerinnen und Bewohnern und den Angehörigen zu unterstützen bzw. zu verbessern, um realistische Erwartungshaltungen an die Langzeitpflege zu schaffen.

### **3.6. Unterstützung von Führungskräften**

#### **TRÄGERÜBERGREIFENDES TRAINEEPROGRAMM UND FÜHRUNGSKRÄFTELEHRGANG**

Rasch und sicher in die Rolle einer Führungskraft zu finden ist ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Betriebsführung. Es wird daher unter Anleitung der Abteilung Soziales ein Traineeprogramm für neue Führungskräfte der Langzeitpflege installiert, das in den ersten Dienstwochen und -monaten eine engmaschige Begleitung durch erfahrende Führungskräfte sicherstellt. Aber auch für bereits bestehende Führungskräfte in der Heimleitung, Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes und Wohnbereichsleitung wird nach Vorbild des Landesdienstes ein standardisiertes Weiterbildungsangebot entwickelt, mit Fokus auf die Weiterentwicklung von Führungs- und Managementfähigkeiten. Dieses Angebot soll vor allem die heim- und trägerübergreifende Vernetzung der Führungskräfte stärken. Den Gehaltsbonus, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege für die Jahre 2022 und 2023 vom Bund erhalten werden, soll es in Oberösterreich auch für die Heimleiterinnen und Heimleiter geben. Das wurde von den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe vereinbart.

#### **DIGITALES FÜHRUNGSKRÄFTE-HANDBUCH FÜR HEIMLEITUNGEN UND LEITUNGEN DES BETREUUNGS- UND PFLLEGEDIENSTES**

Um einen gemeinsamen Grundstandard für die Führung zu etablieren, vor allem aber, um neuen Führungspersonen Unterstützung zu bieten, wird in Zukunft ein FAQ für die grundlegenden Führungsfragen erstellt. Dieser wird die wichtigsten Tätigkeiten im Jahreskreislauf sowie die zentralen Fragen zu Führungskultur und Rechtlichem beinhalten. Mit der Erarbeitung wird die SoNe – Soziale Netzwerk GmbH beauftragt.



### **EINHEITLICHES TÄTIGKEITSPROFIL FÜR HEIMLEITUNGEN**

Für Heimleiterinnen und Heimleiter wird ein einheitliches Tätigkeitsprofil erarbeitet. Bisher gibt es oberösterreichweit keine einheitliche Definition der Aufgaben, die Heimleitungen zu erfüllen haben. Das führt dazu, dass die Aufgaben regional unterschiedlich ausgelegt und gelebt werden. Es braucht die Festlegung von Grundqualifikationen und eine gemeinsame Wertschätzung für Führungspersonen. Mit der Erarbeitung wird die SoNe – Soziales Netzwerk GmbH beauftragt.

### **HEIMLEITERAUSBILDUNG EVALUIEREN**

Heimleiterinnen und Heimleiter tragen hohe Verantwortung. Diese muss sich auch in der Ausbildung widerspiegeln. Auf Basis des neuen Tätigkeitsprofils sollen in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsträgern Grundstandards für die Heimleiterausbildung definiert werden. Es wird außerdem eine engere Zusammenarbeit der beiden Ausbildungsträger für Heimleitungen – die Fachhochschule Oberösterreich und die Altenbetreuungsschule – angestrebt. Auch die Ausbildung für die Leitung des Betreuungs- und Pflegedienstes soll evaluiert werden.

### **3.7. Ausbau von Innovation und Digitalisierung**

#### **DEFINITION EINER MINDESTAUSSTATTUNG FÜR MEHR DIGITALISIERUNG**

So wie der Einsatz von neuen Technologien in der Krankenhauspflege und vielen anderen Branchen seit Jahren eine Selbstverständlichkeit ist, muss er das auch in der Langzeitpflege werden. Jedes Alten- und Pflegeheim braucht eine digitale Grundausstattung. Allen voran muss ein digitaler Zugang zur Verfügung stehen. Pflegedokumentation und Dienstplanerstellung sind mit geeigneten Softwareprogrammen abzuwickeln. Die Abteilung Soziales wird damit beauftragt, die nötige Mindestausstattung zu definieren. Die Trägerorganisationen sollen darüber hinaus dafür gewonnen werden, den Einsatz von neuen Technologien in Betreuungs- und Pflegesettings zu erproben.

#### **AUSWEITUNG VON ELGA**

Die Anbindung an die Elektronische Gesundheitsakte (ELGA) wird vorangetrieben, um die Schnittstellen zwischen Betreuung und Pflege zu Krankenhäusern, Arztpraxen und Apotheken zu verbessern. Die Umsetzung erfolgt über die Regionalen Träger Sozialer Hilfe.



### **EINRICHTUNG EINES ÖÖ. PFLEGE- TECHNOLOGIEFONDS**

Die Anreize für die Nutzung von Pflegeinnovationen waren bisher gering. Es wird daher gemeinsam mit Hochschulen ein neuer Pflorgetechnologiefonds konzipiert. Durch eine strukturierte Zusammenarbeit und den Aufbau von Innovationsnetzwerken mit Wissenschaft und Wirtschaft soll die Innovationsfähigkeit und -intensität in der oberösterreichischen Betreuung und Pflege erhöht werden. Der Pflorgetechnologiefonds wird von der Abteilung Soziales und den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe kofinanziert.

### **ZENTRALE DATENDREHSCHLEIBE FÜR DIE MOBILEN DIENSTE**

Die Abteilung Soziales wird beauftragt, die digitale Datenerhebung weiter voranzutreiben und eine zentrale Datenauswertungsstelle einzurichten. Damit soll sichergestellt werden, dass es zwischen den Bezirken keine unterschiedlichen Standards und damit keine Unterschiede in der Administration mehr gibt.

## **3.8. Deregulierung und Entlastung**

### **ERLEICHTERUNG DER PFLEGE- DOKUMENTATION IN DER MOBILEN BETREUUNG UND HILFE**

Da in den vergangenen Jahren durch gesetzliche Vorgaben, aber auch durch das eigene Berufsverständnis die Dokumentationsanforderungen an die Betreuung und Pflege massiv angestiegen sind, wurde 2019 auf Initiative der Arbeiterkammer Oberösterreich und in Zusammenarbeit mit dem Sozialressort das Pilotprojekt „Pflegedokumentation neu denken“ für die stationäre Langzeitpflege gestartet. Das Projekt ist mittlerweile sehr erfolgreich in Ausrollung und seitdem konnte die Dokumentation auf das Wesentliche reduziert werden. Dieses Erfolgsprojekt soll nun auf die Anbieter der mobilen Betreuung und Hilfe ausgeweitet werden. Ziel ist auch hier, Dokumentationsprozesse zu vereinfachen und die Möglichkeiten der Digitalisierung gezielt zu nutzen.

### **ENTRÜMPELUNG DER DATENERHEBUNG**

Zur Erstellung der Sozialplanung, zur Überprüfung der Vorgaben der Alten- und Pflegeheimverordnung 2020 und zur Erfüllung der Berichtspflichten an den Bund müssen von den Trägern umfangreiche statistische Erfassungen vorgenommen werden. Die Abteilung Soziales wird damit beauftragt, gemeinsam mit den Trägereinrichtungen die Datenerhebung zu reduzieren, wo dies im Wirkungsbereich des Landes möglich ist. Gleichzeitig soll an den Bund rückgemeldet werden, inwieweit Datenabfragen sinnvoll sind. Darüber hinaus wird durch weitere Digitalisierungsschritte in der Abteilung Soziales eine stärkere strategische Ausrichtung des Datenmanagements etabliert. Im Zuge der Überarbeitung der Datenerhebung gilt es, (weniger, aber aussagekräftige) Kennzahlen zu definieren, die eine objektive Messung von Wirkungen ermöglichen und zur Steuerung herangezogen werden.

### 3.9. Synergienutzung

#### **TRÄGERÜBERGREIFENDE PERSONALLÖSUNGEN**

Derzeit gibt es nur wenig Anreize, Synergien zwischen den mobilen, stationären und teilstationären Alten- und Pflegeeinrichtungen zu nutzen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trägerübergreifende Anstellungsmodelle anzubieten. Ein trägerübergreifender Personalpool kann es erleichtern, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gewünschte Anzahl der Stunden tatsächlich arbeiten beziehungsweise sich gegenseitig unterstützen können – so wie dies bereits während der Corona-Pandemie umgesetzt wurde. Es soll daher gemeinsam mit ausgewählten Regionalen Trägern Sozialer Hilfe und mit Unterstützung der Arbeiterkammer Oberösterreich pilotiert werden, wie mehr Durchlässigkeit zwischen den Leistungsbereichen der Langzeitpflege erreicht werden kann. Pilotregionen werden zeitnah definiert.

#### **VERSORGUNGSPLANUNG UND SCHWERPUNKTBILDUNG IN DEN REGIONEN**

Krankheitsbilder werden zunehmend komplexer und damit die Anforderungen an das Betreuungs- und Pflegepersonal höher. Entsprechend nimmt auch in der Betreuung und Pflege die Notwendigkeit von Spezialisierung zu. Diese Notwendigkeit soll in Oberösterreich aktiv gesteuert werden. So wie sich im Gesundheitsbereich Schwerpunktspitäler gebildet haben, sollen auch in der Langzeitpflege Kompetenzzentren für bestimmte Krankheitsbilder geschaffen werden.

Vorrangiges Ziel ist es, Gruppen zu definieren, die Schwerpunkte bilden (beispielsweise Adipositas oder Tracheostoma). Dafür wird eine Versorgungsplanung beauftragt. Darauf aufbauend sollen Schwerpunktheime in Anbindung an Krankenhäuser oder Primärversorgungseinrichtungen konzipiert werden, damit die unmittelbare Zusammenarbeit mit Fachärztinnen und Fachärzten gewährleistet werden kann. Die personelle und fachliche Zusammenführung soll zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

#### **ANALYSE DES ÖÖ. BETREUUNGS- UND PFLEGESYSTEMS ZUR ERARBEITUNG VON WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN**

Der Bereich der Betreuung und Pflege ist laufend mit Vorschlägen zur Strukturverbesserung und Neuorganisation konfrontiert. Dabei zeigt sich, dass die Leistungserbringung und -steuerung in den Bundesländern sehr unterschiedlich organisiert und Erfolgsmodelle eines Landes nicht einfach auf andere Länder übertragen werden können. Es wird daher angestrebt, das Pflegesystem in Oberösterreich vor dem Hintergrund der zukünftigen Herausforderungen im Vergleich zu anderen Bundesländern zu analysieren und Weiterentwicklungsmöglichkeiten abzuleiten.

#### **VERANKERUNG DER FACHKRÄFTESTRATEGIE PFLEGE IN DER SOZIALPLANUNG**

Die Maßnahmen der Fachkräftestrategie gilt es, in die Sozialplanung zu integrieren, um eine strukturierte Umsetzung sicherzustellen. Zur Umsetzung der Maßnahmen erfolgt ein laufendes Monitoring beziehungsweise soll im Jahr 2028 eine Evaluierung des Mindestpflegepersonalschlüssels durchgeführt werden.



## 4. Weiterer Handlungsbedarf für den Bund

---

### **KOMPETENZERWEITERUNGEN IM GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGESETZ**

Wenn es darum geht, die Pflege zu stärken, wird häufig auf Vorzeigemodelle in der Schweiz, den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern verwiesen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass in diesen Ländern die Kompetenzen der Pflegefachkräfte deutlich größer sind als in Österreich und Pflegeberufe durch ein breiteres und eigenverantwortlicheres Aufgabenspektrum attraktiver ausgestaltet werden können. Entsprechend wird der Bund um folgende Kompetenzerweiterungen ersucht:

Es wird angeregt, dass in jenen Bereichen, in denen bereits jetzt eine Weiterverordnung von Medizinprodukten durch diplomierte Pflegefachkräfte zulässig ist, auch die Erstverordnung durch diese erfolgen kann. Diese Kompetenzerweiterung ist vor allem im mobilen Setting wichtig, in dem derzeit ein sehr hoher, sachlich nicht gerechtfertigter Aufwand für Rezeptbesorgungen entsteht. Die Weiterverordnung von Medizinprodukten ist rechtlich bereits vollumfänglich möglich, scheitert aber an der Umsetzung. Das zuständige Bundesministerium wird daher ersucht, eine entsprechende Umsetzung zu erwirken. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund, dass es sich zunehmend schwierig gestaltet, ausreichend Ärztinnen und Ärzte zu finden, die die medizinische Grundversorgung in der stationären Langzeitpflege sicherstellen. Den diplomierten Pflegefachkräften künftig mehr medizinische Leistungen zuzugestehen, würde nicht nur deren Arbeitsabläufe erleichtern, es würde ihnen auch einen höheren Stellenwert und mehr Eigenständigkeit einräumen.

Es wird angeregt, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz dahingehend zu novellieren, dass die Kompetenzen für Pflegefachassistentinnen und -assistenten erweitert werden, und zwar um die selbstständige Durchführung der Pflegeplanung, die selbstständige Anleitung und Begleitung von Auszubildenden in den Pflegeassistentenberufen und Sozialbetreuungsberufen sowie die Mitwirkung im Rahmen des Qualitäts- und Risikomanagements. Die Adap-

tierungen für beide Berufsbilder hat Oberösterreich bei der Konferenz der Landessozialreferentinnen und -referenten beantragt. Es wurde einstimmig beschlossen, dass das zuständige Bundesministerium eine Überarbeitung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes in Angriff nehmen soll.

### **KOMPETENZERWEITERUNG FÜR HEIMHILFE IN DER BUND-LÄNDER-VEREINBARUNG ÜBER SOZIALBETREUUNGSBERUFE**

Vorgeschlagen wird außerdem, dass die Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen so adaptiert werden, dass Heimhelferinnen und Heimhelfer künftig folgende Tätigkeiten ausführen dürfen: die Verabreichung von Augentropfen nach (Sub-)Delegation im Einzelfall und unter Aufsicht, die Durchführung der Grundpflege nach Delegation im Einzelfall und unter Aufsicht, Transfer und Begleitung von immobilen sowie von sturzgefährdeten Personen nach Einschulung und Delegation sowie Vitalzeichenkontrolle (z. B. Blutdruckkontrolle) nach Schulung und praktischer Anleitung. Ein entsprechender Antrag wurde von Oberösterreich bei der Konferenz der Landessozialreferentinnen und -referenten eingebracht und die Abteilung Soziales gemeinsam mit dem Vorsitzland Burgenland mit der näheren Ausarbeitung beauftragt.

### **SENKUNG DER BERUFSEINSTIEGSALTER FÜR SOZIALBETREUUNGSBERUFE**

Auf Initiative Oberösterreichs wurde im Rahmen der Konferenz der Landessozialreferentinnen und -referenten einstimmig eine Grundsatzvereinbarung aller Bundesländer zur Senkung des Berufseinstiegsalters der Fach- und Diplomsozialbetreuung auf 18 Jahre beschlossen. Damit soll ein nahtloser Übergang zwischen Pflichtschulabschluss und einer Ausbildung bzw. Tätigkeit in einem Sozialbetreuungsberuf erleichtert werden. Derzeit sieht die Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe für Fachsozialbetreuung ein Mindestalter für die Berufsaus-



übung von 19 Jahren vor, für Diplomsozialbetreuung von 20 Jahren. Für die legislative Umsetzung sind nun alle Bundesländer und der Bund am Zug.

#### **PFLGERISCHES MODUL „UNTERSTÜTZUNG BEI DER BASISVERSORGUNG“ WÄHREND DES ZIVILDienstES**

Zivildienern war es von 2013 bis 2017 möglich, das pflegerische Grundausbildungsmodul „Unterstützung bei der Basisversorgung“ in den ersten Dienstmonaten zu absolvieren. Es wird vorgeschlagen, diese Berechtigung wieder einzuführen.

#### **ARBEIT IN DER PENSION ATTRAKTIVER GESTALTEN**

Angesichts der Tatsache, dass das Erwerbspersonenpotenzial sinkt, werden das größte Potenzialfeld nicht mehr Berufseinsteigerinnen und -einsteiger sein, sondern Pensionistinnen und Pensionisten. Inwieweit deren Personalressourcen (wieder-)aktiviert werden können, ist eine Frage der Arbeitskultur einer Gesellschaft, aber auch der finanziellen bzw. steuerlichen Anreizsetzung. Deshalb wird der Bund ersucht, mehr Anreize für die Arbeit in der Pension zu schaffen.

## 5. Monitoring und Wirkungsmessung

---

Mit der Fachkräftestrategie wurde eine Vielzahl an Projekten entwickelt, die in mehreren Schritten und in gemeinsamer Verantwortung des Sozialressorts und den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe umgesetzt werden. Mit Blick auf knappe Ressourcen wird es als wesentlich erachtet, dass die Wirkungen gemessen und laufend überprüft werden.

Das Sozialressort und die Regionalen Träger Sozialer Hilfe werden daher unmittelbar mit Umsetzungsstart der Strategie unter Einbindung einer externen Begleitung alle beschlossenen Maßnahmen monitoren und deren Wirkung regelmäßig überprüfen. Jedenfalls einmal im Jahr ist dem Steuerungsgremium Bericht über die Maßnahmenumsetzung und Wirkungsmessung zu erstatten, sodass bei positiven

Wirkungsergebnissen Maßnahmen gegebenenfalls verstärkt, bei negativen Wirkungsergebnissen aber auch korrigiert, ergänzt oder eingestellt werden. Bei Bedarf werden die Indikatoren weiterentwickelt und gemäß den tatsächlichen Notwendigkeiten vor allem hinsichtlich der Wirkungsmessung angepasst.

Insbesondere zum Mindestpflegepersonalschlüssel wird eine begleitende Umsetzung sichergestellt und mit Jänner 2028 eine Evaluierung gestartet. Diese Evaluierung wird in Kooperation mit den Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt und sowohl den qualitativen als auch den quantitativen Mindestpflegepersonalschlüssel umfassen. Im Herbst 2028 werden die Ergebnisse vorgelegt.



Ein besonderer Dank gilt allen Mitwirkenden an dieser Fachkräftestrategie! Allen voran dem Oö. Gemeindebund und dem Oö. Städtebund dafür, dass diese Allianz möglich wurde und gemeinsam an der Attraktivierung des Pflegeberufs gearbeitet wird. Danke den Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung Soziales, die diesen Prozess tragen, obwohl gerade sie von den aktuellen Herausforderungen durch Corona und die Armutsbekämpfung außergewöhnlich beansprucht sind. Den Expertinnen und Experten, die sich in den Arbeitsgruppen sehr viel Zeit für die ausführlichen Diskussionen und Entwicklung der Maßnahmen genommen haben. Und allen, die in den vergangenen Monaten ehrenamtlich und beratend ihren Beitrag zur Entwicklung der Maßnahmen geleistet haben.

#### **IMPRESSUM**

**Herausgeber:** Amt der oberösterreichischen Landesregierung,  
Abteilung Soziales, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz  
Druck: Eigendruck, Herstellungsort: Linz  
Gestaltung/Layout: FORMDENKER, Linz  
Bildraten: iStock.com, Shutterstock.com  
Stand: Oktober 2022  
Alle Rechte vorbehalten

#### **Projektleitung und Gesamtkoordination:**

Anna Ferihumer, B.A., MMag. Wolfgang Bayer

Mit Dank an Mag. Cornelia Altreiter-Windsteiger  
(stellvertretend für die Abteilung Soziales),  
Mag. Franz Flotzinger, Mag. Helmut Mitter

