

INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

Sozial-Landesrat

Bgm. MMag. Klaus Luger

Präsident Oö. Städtebund

Bgm. Christian Mader

Präsident Oö. Gemeindebund

am

Donnerstag, 9.11.2023

zum Thema

Oberösterreichs Pflege aktiv managen

Zwischenstand und Wirkung der Oö. Fachkräftestrategie Pflege

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Oö. Fachkräftestrategie Pflege liegt im Zeitplan und zeigt positive Wirkung

„Uns eint ein großes Anliegen: unsere Eltern und Großeltern sollen auch weiterhin gut und gerne in Oberösterreich alt werden, und wir wollen unsere engagierten Mitarbeiter/innen in der Pflege entlasten. Darum haben wir die Fachkräftestrategie Pflege ins Leben gerufen: 50 konkrete Maßnahmen, wie die Erhöhung des Mindestpflegepersonalschlüssels, um mehr Mitarbeiter/innen zu Verfügung zu haben oder die Entrümpelung von Dokumentationen und Statistiken. Und die Maßnahmen zeigen Wirkung: Erstmals konnte der rapide Anstieg an leerstehenden Betten in Alten- und Pflegeheimen gebremst werden. Das ist der neue Stil in der oö. Sozialpolitik: Probleme unmissverständlich ansprechen, Lösungen suchen und diese dann konsequent und über Parteigrenzen hinweg umsetzen.“

Sozial-Landesrat Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

„Unser Pflegepersonal leistet Enormes für unsere Bevölkerung. Für die Erfüllung ihrer besonderen Leistungen ist es unabdingbar, adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen. Als Innovations-Hauptstadt ist es uns ein großes Anliegen, neu entwickelte Technologien rasch zum Einsatz bringen zu können. Mit dem Pfl egetechnologiefonds setzen wir erste wichtige Schritte in Richtung innovative Lösungen in der Pflege. Dem Fachkräftemangel werden wir ohne Rekrutierung von Personal aus anderen Ländern wohl kaum entgegenzutreten können. Linz versucht hierzu mit dem eigens installierten Business Immigration Office Linz (BIOL) für raschere Verfahrensabwicklung für Schlüsselkräfte im Aufenthaltsrecht zu sorgen. Es gilt, diesen für unsere Gesellschaft so essenziellen Beruf mit all unseren Möglichkeiten zu fördern!“

Bgm. MMag. Klaus Luger, Präsident Oö. Städtebund

„Es ist besonders erfreulich, dass bereits im ersten Jahr durch konsequente Umsetzung der Fachkräftestrategie große Weichenstellungen gelungen sind. Ohne das gemeinsame und zielbewusste Handeln aller Akteure bei diesem Projekt, wäre es nicht möglich, dass die ersten Maßnahmen bereits eine derart beachtliche Wirkung zeigen. Mein großer Dank gilt allen handelnden Personen, besonders in den Trägerorganisationen, welche vor Ort die ausgearbeiteten Maßnahmen zielgerichtet umsetzen. Die derzeit erkennbaren regionalen Unterschiede beim flexibleren Personaleinsatz müssen noch besser genutzt werden. Eine bessere Koordinierung und Zusammenarbeit der Träger sozialer Hilfe kann die bereits vorhandenen positiven Effekte nochmal verstärken. Das eingeschlagene Tempo der Umsetzung sollte aufgrund der steigenden Zahl an Pflegebedürftigen jedenfalls beibehalten werden. Ich bin überzeugt, dass es damit auch weiterhin gelingt, die wichtige und schöne Arbeit in Pflege und Betreuung zu attraktivieren.“

Bgm. Christian Mader, Präsident Oö. Gemeindebund

In Kürze:

- Die Fachkräftestrategie Pflege wurde vor rund einem Jahr präsentiert und wird seit Jahreswechsel konsequent umgesetzt. Die Projektpartner haben sich zu einem regelmäßigen Monitoring verpflichtet, der **Monitoringbericht 2023** liegt nun erstmals vor.



15

Maßnahmen
erledigt



20

Maßnahmen
in Umsetzung



15

Maßnahmen
offen

- **Die Maßnahmen wirken:** der rapide Anstieg an leerstehenden Betten konnte erstmals gebremst werden, bei gleichzeitigem Anstieg zur Verfügung stehender Betten.

Wesentliche Erfolge:

1. **neues Personal und ein flexiblerer Personaleinsatz** durch Novelle der Oö. Alten- und Pflegeheimverordnung, Erhöhung des Mindestpersonalschlüssels sowie Oö. Initiative zur Rekrutierung von Personal in Drittstaaten, dadurch mehr Mitarbeiter/innen (7.730) tätig als im Vorjahr
2. **Anreize für Umsteiger/innen** durch einkommensunabhängiges Oö. Pflegestipendium von monatlich 600 Euro
3. **Attraktive und moderne Ausbildung** durch erste digitale und modulare Ausbildungslehrgänge, 58 Personen mehr in Ausbildung als im Vorjahr
4. **Digitalisierungs-Offensive** durch Start des Oö. Pflegetechnologiefonds und breite Anbindung der Heime an die elektronische Gesundheitsakte (ELGA)
5. **Entlastung von Mitarbeiter/innen** durch die Reduktion von Dokumentationsaufwand und Statistiken

Nächste Schritte:

1. Weitere **Attraktivierung der Ausbildung:** Ausbildungsberatungsstelle, Modell „Ausbildung und Anstellung“
2. **Hebung des Beschäftigungsausmaßes** durch Umsetzung von Mitarbeitergesprächen und Erhebung der Bedürfnisse
3. Ausweitung von Maßnahmen auf **mobile Pflege**
4. Die Daten zeigen hohe **regionale Unterschiede**, darauf soll besonderes Augenmerk gelegt werden, insbesondere der Einsatz neu geschaffener Personal-Möglichkeiten (bspw. Stützpersonal) soll forciert werden
5. **Kompetenzerweiterung** der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sowie der Sozialbetreuungsberufe durch konsequenten Schulterschluss auf Bundesebene (3. Bundespflegepaket)

Oö. Fachkräftestrategie Pflege wird konsequent umgesetzt und deren Wirkung gemessen

Die Fachkräftestrategie Pflege ist Oberösterreichs konsequente Antwort auf die demografischen Herausforderungen in der Pflege und Betreuung (bis 2040 steigt die Zahl der Pflegebedürftigen um 45 % auf 107.000 Menschen). Die gemeinsam vom Sozialressort des Landes Oberösterreich, dem oberösterreichischen Gemeindebund und dem oberösterreichischen Städtebund erarbeitete Strategie sieht 50 Maßnahmen vor, mit dem Ziel:

1. Mitarbeiter/innen zu entlasten
2. neue Pflegekräfte zu gewinnen
3. attraktive und moderne Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten

Im Rahmen der Erstellung der Fachkräftestrategie haben sich die Projektpartner dazu bekannt, die Wirkung der Strategie laufend zu monitoren und zu bewerten. Mit dem Monitoringbericht 2023 liegt eine erste Bestandsaufnahme der Fachkräftestrategie nach circa einem Jahr vor und zeigt eine erste positive Wirkung.

Tabelle 1: Entwicklung der Pflegebedürftigen in Oberösterreich nach Bezirken

Bezirk	2020	2040	Entwicklung in %
Bezirk Urfahr-Umgebung	3.924	6.660	70%
Bezirk Wels-Land	3.155	5.294	68%
Bezirk Freistadt	3.404	5.506	62%
Bezirk Linz-Land	6.634	10.343	56%
Bezirk Perg	3.180	4.883	54%
Bezirk Kirchdorf	2.749	4.138	51%
Bezirk Vöcklabruck	6.866	10.399	51%
Bezirk Grieskirchen	3.807	5.719	50%
Bezirk Eferding	1.709	2.526	48%
Bezirk Ried	3.329	4.878	47%
Bezirk Rohrbach	3.151	4.626	47%
Bezirk Braunau	5.033	7.344	46%
Bezirk Steyr-Land	2.979	4.306	45%
Bezirk Gmunden	5.011	7.130	42%
Bezirk Schärding	3.311	4.581	38%
Stadt Wels	3.240	4.177	29%
Stadt Steyr	2.189	2.622	20%
Stadt Linz	10.501	12.073	15%
Oberösterreich	74.172	107.209	45%

Kernerkenntnisse: Die Maßnahmen wirken – der Anstieg leerstehender Betten konnte erstmals gebremst werden

- **Maßnahmen wirken:** Die Maßnahmen entfalten schrittweise ihre Wirkung, obwohl die Umsetzung der Fachkräftestrategie im Wesentlichen erst mit Jahresbeginn 2023 gestartet wurde.
- **Anstieg leerstehender Betten wurde gebremst:** Der starke Anstieg von leerstehenden Plätzen in Alten- und Pflegeheimen, die aufgrund von Personalmangel nicht belegt werden können, konnte (vorübergehend) eingedämmt werden. Seit Inkrafttreten der Fachkräftestrategie hat der Leerstand geringfügig um 25 Plätze zugenommen. Gleichzeitig konnte die Zahl der insgesamt belegten Betten sogar um 148 auf 10.849 gesteigert werden.

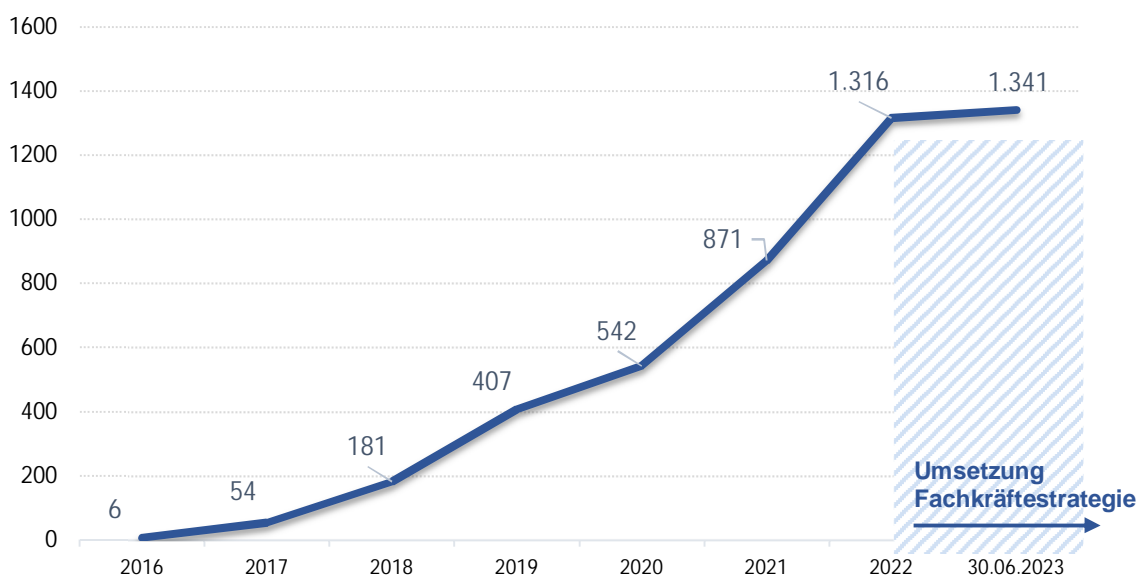


Abbildung 1: Entwicklung leerstehender Betten in Alten- und Pflegeheimen auf Grund von Personalmangels (Stand 30.06.2023, Daten: Abteilung Soziales)

- **Regionale Unterschiede:** Die Ergebnisse fallen regional sehr unterschiedlich aus, beispielweise wird die neue Möglichkeit des Stützpersonals in manchen Bezirken noch gar nicht in Anspruch genommen, in einigen sehr stark (bspw. 26 Stützkräfte im Bezirk Linz-Land). Auch bei den relativen Bettenleerständen zeigen sich regionale Unterschiede.

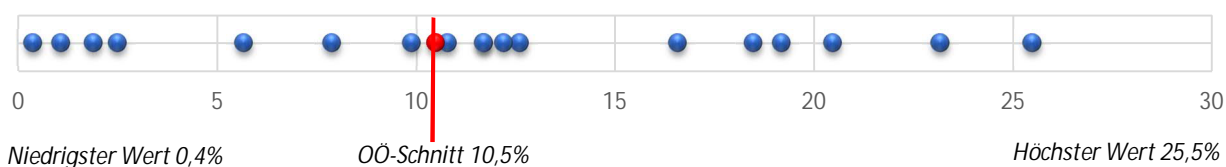


Abbildung 2: Relativer Bettenleerstand aufgrund von Personalmangel in % nach Bezirken (Stand 30.06.2023, Daten: Abteilung Soziales)

- Insbesondere jene Maßnahmen, die seit Inkrafttreten der **Novelle der oö. Alten- und Pflegeheimverordnung** mit Jahresbeginn 2023 gelten, zeigen ihre Wirkung. Ohne diese Maßnahmen (bspw. Erhöhung Mindestpflegepersonalschlüssel, neue und flexible Verwendung von Berufsgruppen) wäre die Anzahl der leerstehenden Plätze in den Alten- und Pflegeheimen höher.

- **Mehr Mitarbeiter/innen vs. geringeres Beschäftigungsmaß:** Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der stationären Langzeitpflege ist im ersten Halbjahr 2023 von 7.648 auf 7.730 gestiegen. Umgelegt auf die Anzahl der Vollzeitäquivalente ist die Personalverfügbarkeit aber rückläufig. Wesentlicher Faktor ist das sinkende Beschäftigungsausmaß, das im selben Zeitraum von 74,24 Prozent auf 72,95 Prozent zurückfiel.

- **Attraktive Ausbildung:** Es konnten bereits mehr Personen für eine Pflegeausbildung gewonnen werden, die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat um 58 Personen zugenommen. Zudem wurde die erste digitale und hybride Pflegeausbildung etabliert.

Bilanz: Flexibler Personaleinsatz durch neue Heimnovelle war Schlüsselmaßnahme

Zentrale, bereits umgesetzte Maßnahmen

- **Flexibilisierung des Personaleinsatzes** in den Alten- und Pflegeheimen durch Novelle der Heimverordnung:
 - Erhöhung des Mindestpersonalschlüssels durch Herausrechnen der Leitungsfunktionen, Ausweitung der Berufsbilder, Höherbewertung von Demenz
- Einführung des sogenannten **Stützpersonals** als niederschwelliger Einstieg
 - bereits 153 Personen im ersten Halbjahr
 - niederschwelliger Berufseinstieg ohne pflegerische Vorausbildung und gleichzeitige Ausbildungsverpflichtung
- Einführung des einkommensunabhängigen **Oö. Pflegestipendiums** von monatlich 600 Euro besonders für Berufsumsteiger/innen
- Aufbau der ersten **digitalen und modularen Pflegeausbildung** an der Altenbetreuungsschule des Landes OÖ
- **Reduktion des Dokumentationsaufwandes** um bis zu 50 % und Entrümpelung von Statistiken um ein Drittel
- **Digitalisierungs-Offensive**

- breite Anbindung der oö. Pflegeheime an die elektronische Gesundheitsakte ELGA
- Start des Pflgetechnologiefonds zur Forcierung von digitalen Assistenzlösungen, Dotierung von 2 Millionen Euro für 2024
- Oö. Initiative zur **Rekrutierung von philippinischen Pflegekräften**
 - bereits über 80 qualifizierte Mitarbeiter/innen unterstützen in Oberösterreich
 - Ausweitung der Initiative auf den Behindertenbereich
- Gehaltserhöhung für GuKG- und SOB-Berufe

Ausblick: Tempo bei Umsetzung wird beibehalten

Die nächsten Schritte:

- Kompetenzerweiterung der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sowie der Sozialbetreuungsberufe und Ablaufverbesserungen
- weitere Attraktivierung der Ausbildung durch
 - Schaffung einer Ausbildungsberatungsstelle
 - „Ausbildung und Anstellung“
 - Regionale Ausbildungsmobilisierung
- Hebung des Beschäftigungsausmaßes durch Mitarbeitergespräche
- Ausweitung der Maßnahmen auf die mobilen Dienste
- Ausweitung der Initiative zur Rekrutierung von Drittstaats-Pflegekräften und Vereinfachungen bei der Anrechnung von Ausbildungen
- Auf regionale Unterschiede reagieren
- Umsetzung von Pilotprojekten im Bereich digitaler Assistenzsysteme im Zuge des Oö. Pflgetechnologiefonds
- Erstellung von Tätigkeitsprofilen zur Verbesserung des Personaleinsatzes
- Flexibilisierung der Dienstplangestaltung zur weiteren Entlastung der Mitarbeiter/innen

- **Kompetenzerweiterung bei diplomiertem Personal und optimaler Einsatz:** Besonders der Engpass im gehobenen Dienst in der Langzeitpflege ist ein Flaschenhals, daher sollen weitere Flexibilisierungsmaßnahmen und Ablaufoptimierungen entwickelt werden, um das Personal optimal einzusetzen.
 - Im Hinblick auf ein 3. Bundespflegepaket müssen die Kompetenzen für die Berufsgruppe der Pflegefachassistenz ausgeweitet werden, um den Arbeitsalltag in der Langzeitpflege aufrecht erhalten zu können.

- **Hebung des Beschäftigungsausmaßes:** Trotz Anstieg der Mitarbeiter/innenzahl ist das durchschnittliche Arbeitsausmaß weiter gesunken, darauf wird ein besonderes Augenmerk gelegt. Mit den verpflichtenden Mitarbeitergesprächen wurde ein erster Schritt gesetzt. Die Wirkung dieser Maßnahme wird im Detail bewertet und weitere Ansätze werden entwickelt, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Beschäftigungsausmaß erhöhen.

- **Ausweitung von Maßnahmen auf die mobile Pflege und Betreuung:** Ähnlich der Novelle der Alten- und Pflegeheimverordnung für die stationäre Pflege soll auch für die mobile Betreuung und Pflege zusätzliches Personal durch niederschwellige Berufseinstiegsmöglichkeiten und eine Flexibilisierung des Personaleinsatzes gewonnen werden.

- **Drittstaatenrekrutierung und Fast Lane Verfahren bei Nostrifizierung:** Ein wesentlicher Fokus wird auf die Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten gerichtet sein. Die Oö. Initiative zur Zusammenarbeit mit den Philippinen wird weiter ausgebaut. Zudem wird die Forderung bekräftigt, dass im Zuge des 3. Bundespflegepaketes eine nationale Strategie erarbeitet und eine Koordinierungsagentur eingerichtet werden. Im Bereich der Anrechnung von Ausbildungen aus dem Ausland soll ein Fast-Lane Verfahren für den Pflegebereich umgesetzt werden.

- **Auf regionale Unterschiede reagieren:** Auffallend sind die hohen regionalen Unterschiede in Bezirken und Ausbildungsstätten. Die Gründe hierfür werden mit den regionalen Trägern sowie zuständigen Ausbildungsträgern näher analysiert sowie gemeinsame Ziele definiert. Insbesondere sollen die (neu geschaffenen) Möglichkeiten im Bereich des flexibleren Personaleinsatzes besser genutzt werden.