

INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

Sozial-Landesrat

Bgm. MMag. Klaus Luger

Präsident Oö. Städtebund

LAbg. Bgm. Christian Mader

Präsident Oö. Gemeindebund

am

Mittwoch, 20.03.2024

zum Thema

Oö. Fachkräftestrategie Pflege:

Ein Jahr Umsetzung

Aktuelle Entwicklungen und Ausblick nächster Schritte

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

Rückfragen-Kontakt:

Philipp Albert, Presse LR Hattmannsdorfer, 0732 7720 17308, philipp.albert@ooe.gv.at

Andrea Martinovic, Presse Bgm Luger, 0664 8437911, andrea.martinovic@mag.linz.at

Wir übernehmen Verantwortung gegenüber jenen, die Pflege brauchen und gegenüber unseren hochprofessionellen Mitarbeiter/innen

„Niemand redet gerne über das Altwerden – aber als verantwortungsvolle Gesellschaft müssen wir uns mit der Frage der Betreuung und Pflege im Alter beschäftigen. Vom ersten Tag im Sozialressort an hat die Pflege und Betreuung oberste Priorität, denn wir übernehmen Verantwortung für jene, die Pflege brauchen, und vor allem auch gegenüber unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Unsere Antwort auf die Herausforderungen ist die Fachkräftestrategie Pflege, die wir seit einem Jahr umsetzen, und unsere Maßnahmen zeigen Wirkung. Wir haben mehr Personal, mehr Auszubildende und weniger leerstehende Betten aufgrund von Personalmangel. Das stimmt mich optimistisch, dass wir richtig liegen, damit Oma und Opa gut und gerne alt werden können.“

Sozial-Landesrat Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

„Die ersten Evaluierungen der Fachkräftestrategie zeigen bereits positive Ergebnisse. Erfreulicherweise konnte insbesondere bei Leerständen von Abteilungen aufgrund von Personalmangel ein Rückgang innerhalb eines halben Jahres verzeichnet werden. Die Anhebung des Stützpersonals spielte dabei eine zentrale Rolle. Ich hoffe auch weiterhin auf die positiven Effekte der Fachkräftestrategie in den Alten- und Pflegeheimen.“

Bgm. MMag. Klaus Luger, Präsident Oö. Städtebund

„Durch die konsequente Umsetzung der Fachkräftestrategie Pflege konnte bereits eine wichtige Trendumkehr bei den leerstehenden Pflegebetten erreicht werden. Die Maßnahmen im Bereich Personal und Ausbildung wirken und bringen erfreulicherweise einen signifikanten Anstieg von Personen in Pflegeausbildung in Oberösterreich. 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 attraktiveren und ausreichend Pflegeplätzen für unsere Bevölkerung zur Verfügung zu stellen.“

LAbg. Bgm. Christian Mader, Präsident Oö. Gemeindebund

In Kürze:

- Die Fachkräftestrategie Pflege ist die gemeinsame Antwort von Land OÖ, Städtebund und Gemeindebund auf die Herausforderungen in der Pflege.
- Im ersten Jahr wurden bereits 15 Maßnahmen fertig umgesetzt.
- Im Zuge eines regelmäßigen Monitorings wird die Wirkung evaluiert, diese liegt nun zum 31.12.2023 vor.



15

Maßnahmen
erledigt



24

Maßnahmen
in Umsetzung



11

Maßnahmen
offen

Die aktuelle Erhebung zeigt bereits nach einem Jahr positive Wirkung:

- **+396 Personen mehr Personal** in Alten- und Pflegeheimen
- **+171 Personen in Ausbildung**
- Erstmals seit sieben Jahren Rückgang leerstehender Betten auf Grund von Personalmangel in Alten- und Pflegeheimen: **-106 leerstehende Betten**
- Gegenüber dem Vorjahr wurde in **13 Alten- und Pflegeheimen weniger** ein Aufnahmestopp wegen Personalmangel verhängt.

Schwerpunkte 2024 liegen im Bereich:

- Hebung des **Beschäftigungsausmaßes von Mitarbeiter/innen in Teilzeit**
 - Das Beschäftigungsausmaß in der stationären Pflege und Betreuung ist rückläufig
- Attraktive und moderne **Ausbildung** (digitaler, modularer und regionaler)
- Nutzung **digitaler Technologien und Assistenzsysteme** zur Entlastung
- Ausweitung der Fachkräftestrategie Pflege auf den Bereich **mobile Pflege und Betreuung**

Nach stationärer Pflege und Betreuung – Ausweitung auf mobile Dienste

- Die Anzeichen des Arbeits- und Fachkräftemangels zeigen sich auch in der mobilen Pflege und Betreuung.
- Nachdem in der ersten Phase der Umsetzung Maßnahmen mit Schwerpunkt stationäre Pflege gesetzt wurden, sollen nun mit den Anbietern Mobiler Pflege und den Regionalen Trägern Sozialer Hilfe geeignete Schritte gesetzt werden.
- Als Entscheidungsgrundlage dient die aktuelle Erhebung, sie zeichnet ein realistisches Bild im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung.

Die Umsetzung der Oö. Fachkräftestrategie Pflege ist ein konsequentes und schrittweises Vorgehen

Oberösterreich eint das Ziel, dass die ältere Generation gut und gerne alt werden soll und dass unsere engagierten Mitarbeiter/innen in der Pflege Rahmenbedingungen vorfinden, um ihren Job qualitativ hochwertig und gerne ausüben zu können. Den Herausforderungen, die mit diesen Zielen verbunden sind und dem demografischen Wandel (bis 2040 steigt die Zahl der Pflegebedürftigen um 45% auf 107.000 Menschen) begegnen alle Beteiligten gemeinsam mit der Fachkräftestrategie Pflege.

Dieser Plan mit 50 Maßnahmen wird in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern konsequent und mit klarem Fahrplan umgesetzt, mit den wesentlichen Zielen:

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

Um die richtigen Schritte setzen zu können und die Wirkung der Maßnahmen zu beurteilen, ist eine realistische Betrachtung und Einschätzung der Situation und der Entwicklungen wichtig.

Die Maßnahmen zeigen positive Auswirkungen, insbesondere in den Alten- und Pflegeheimen. Die Evaluierung zeigt aber auch jene Bereiche auf, wo Notwendigkeit der Weiterentwicklung besteht. Daher wird der Umsetzungsfokus nachjustiert und in der nächsten Phase der Umsetzung ein besonderer Schwerpunkt gelegt auf

- Hebung des **Beschäftigungsausmaß von Mitarbeiter/innen in Teilzeit**
- Attraktive und moderne **Ausbildung für Sozialbetreuungsberufe**
- Nutzung **digitaler Technologien und Assistenzsysteme** zur Entlastung
- Ausweitung der Fachkräftestrategie Pflege auf den Bereich **mobile Pflege und Betreuung**



Kernerkenntnisse: Die Maßnahmen zeigen positive Wirkung in der stationären Pflege – mehr Personal, mehr Personen in Ausbildung und Rückgang leerstehender Betten aufgrund von Personalmangel

- **Mehr Personal:** Die Zahl der Mitarbeiter/innen in Alten- und Pflegeheimen ist von 7.648 auf 8.044 Personen gestiegen. Das bedeutet ein **Plus von 396 Personen**.

 - Der Anstieg lässt sich vor allem auf die Einführung des **neuen Berufsbildes „Stützkraft“** zurückführen. In Summe waren 183 Personen als Stützkraft mit Jahresende im Einsatz.
 - Ebenso konnten über 80 **Pflegekräfte von den Philippinen** gewonnen werden.
 - Am stärksten zugenommen hat die Berufsgruppe der Fachsozialbetreuer/innen gefolgt von Pflegeassistenten.
 - **Erfreulich ist, dass die Berufsgruppe Pflegefachassistenz (PFA) konsequent zunimmt.** Damit finden gesetzliche Änderungen, die 2017 in Kraft getreten sind, auch in der Oö. Langzeitpflege immer mehr Berücksichtigung. Erfreulich auch deshalb, weil sich Oberösterreich intensiv für die Ausweitung der PFA-Kompetenzen einsetzt, was in den letzten beiden Jahren auch zu einem gewissen Grad gelungen ist, damit diese Berufsgruppe in den Pflegeheimen und der mobilen Pflege zur wesentlichen Stütze werden.
- **Mehr Personen in Ausbildung:** Die Einführung des Oö. Pflegestipendiums, sowie moderne und digital abrufbare Ausbildungen haben positive Auswirkungen. Per Jahresende 2023 waren **1.576 Personen in einer Pflegeausbildung**. Das sind um **171 mehr** als zum Vorjahresstichtag (1.405).

- **Rückgang wegen personalbedingten leerstehenden Plätzen:** In Summe zeigt sich die Wirkung der Maßnahmen am erstmaligen Rückgang der Zahl der Betten, die aufgrund von Personalmangel nicht belegt werden können.

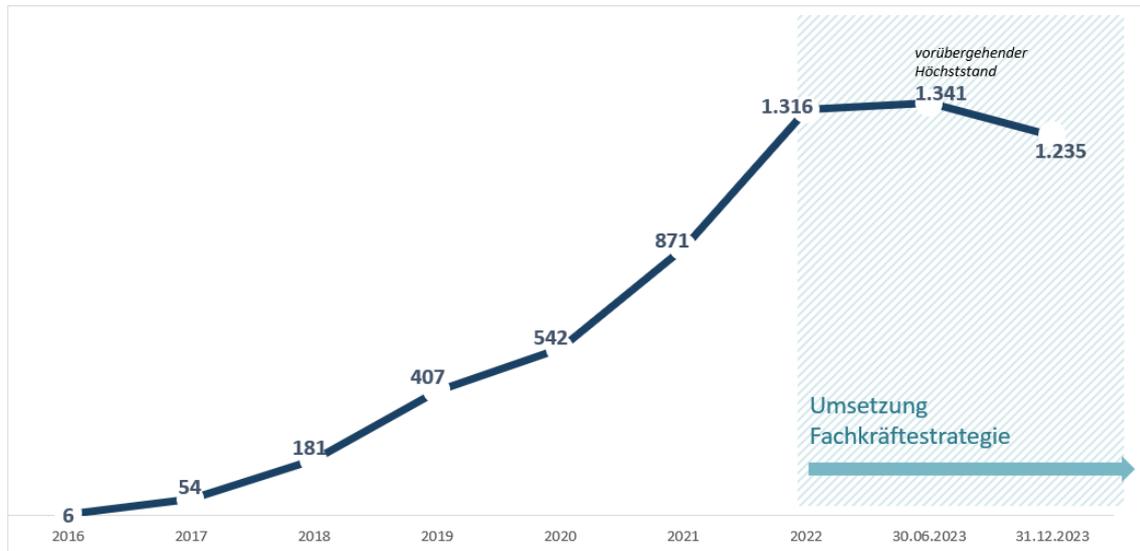


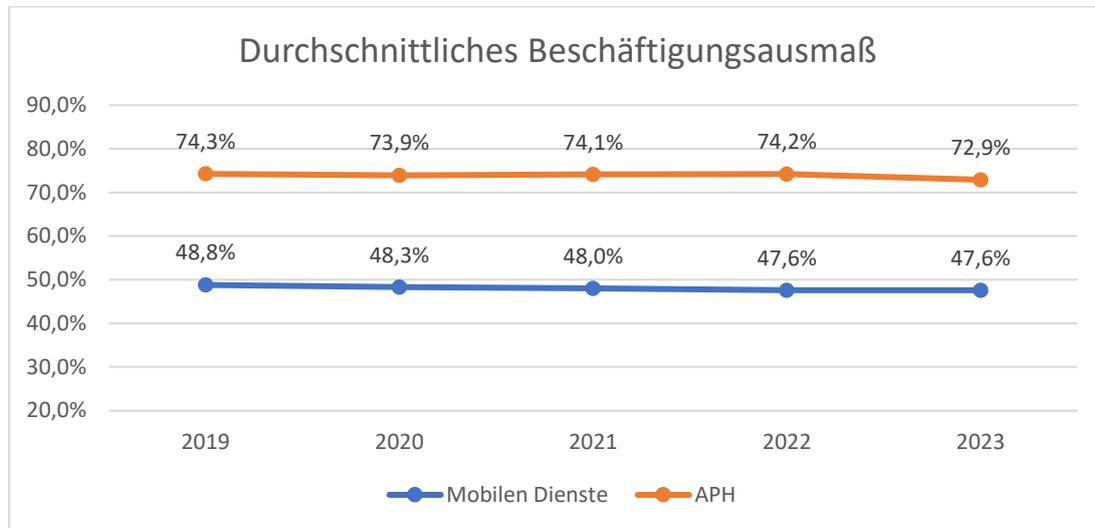
Abbildung 1: Entwicklung leerstehender Betten in Alten- und Pflegeheimen auf Grund von Personalmangels (Stand 31.12.2023, Daten: Abteilung Soziales)

- **Weniger Aufnahmestopps:** Während im Jahr 2022 in 36 Alten- und Pflegeheimen ein interner Aufnahmestopp neuer Bewohner verhängt wurde, war das 2023 in lediglich 23 Häusern der Fall. Es zeigt sich auch darin eine leichte Entspannung der Personalsituation.

Handlungsfeld Beschäftigungsausmaß: **Es zählt jede Stunde, die mehr gearbeitet wird**

- **Beschäftigungsausmaß sinkt leicht:** Zwar nimmt die Zahl der Mitarbeiter/innen in der stationären Pflege und Betreuung zu, gleichzeitig setzt sich der Trend zu Teilzeit weiter fort. Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß je Mitarbeiter/in sinkt gegenüber dem Vorjahr leicht von 74,2% auf 72,9%.
 - ➔ Es wurden daher verpflichtende Gespräche mit Mitarbeiter/innen in Teilzeit eingeführt, in denen auf die Ursache der Reduktion des Stundenausmaß eingegangen wird und den Mitarbeiter/innen aktiv eine Erhöhung der Stunden angeboten wird.
- **Niedriges Beschäftigungsausmaß in der mobilen Pflege:** Traditionell ist die Teilzeitquote bei den mobilen Diensten höher. Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß je Mitarbeiter/in liegt aktuell bei 47,6%.

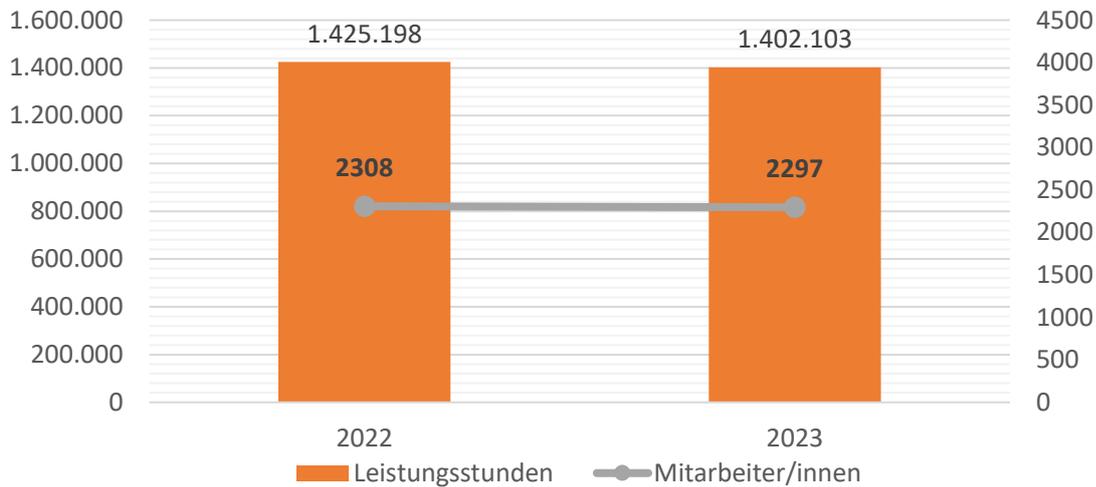
- ➔ Gemeinsam mit den Anbietern mobiler Dienste werden daher geeignete Maßnahmen entwickelt, um das Beschäftigungsausmaß im Bereich der mobilen Dienste zu erhöhen.



Handlungsfeld Mobile Dienste: Realistische Lagebeurteilung als Grundlage für die nächsten Maßnahmen

Nach der ersten Phase der Umsetzung von Maßnahmen im stationären Langzeitpflegebereich werden nach gründlicher Zwischenevaluierung in einer zweiten Umsetzungsphase Maßnahmen im Bereich der mobilen Dienste angegangen. Dazu ist es notwendig die aktuelle Situation realistisch zu betrachten und zu analysieren. Aus der aktuellen Betrachtung ergeben sich Handlungsfelder:

- **Weniger Mitarbeiter/innen und leicht rückläufige Entwicklung der Leistungsstunden:** Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Mitarbeiter/innen der mobilen Betreuung und Pflege stabil. Die von den regionalen Anbietern Mobiler Dienste durchgeführten Leistungsstunden ist allerdings rückläufig. Die Zahl der Stunden, die jährlich an mobiler Betreuung und Pflege in Oberösterreich geleistet werden ist in den letzten Jahren auf rund 1,4 Millionen Stunden pro Jahr zurück gegangen.
- ➔ Eine Arbeitsgruppe arbeitet derzeit intensiv an konkreten Lösungen, um auch in der mobilen Betreuung und Pflege eine gewisse Trendumkehr zu erreichen. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen, um den Berufseinstieg zu erleichtern, Mitarbeiter von Dokumentations- und Administrationsaufwänden zu entlasten und die Einsatzleitung zu flexibilisieren



- **Komplexe Personaleinsatzplanung:** Mitarbeiter der mobilen Pflege sind mehr als in Pflegeheimen und Krankenhäusern gefordert, ihre Einsätze zu planen und hochflexibel auf Änderungen in den Einsatzplänen zu reagieren. Wenn Personal ohnehin knapp ist, wirken sich kurzfristige Änderungen besonders erschwerend aus.

→ In einem gemeinsamen Projekt werden daher Möglichkeiten erarbeitet, mehr Planungsstabilität zu erreichen und die Arbeit der mobilen Pflege- und Betreuungskräfte zu erleichtern.

Handlungsfeld Ausbildung: Digitale und modulare Ausbildungen, um noch mehr Jobinteressenten zu gewinnen

Um die Ausbildung noch attraktiver zu gestalten und spezielle Zielgruppen anzusprechen, werden 2024 weitere Schwerpunkte gesetzt:

- Schaffung einer Ausbildungsberatungsstelle zur Koordinierung und Beratung von Interessenten
- Regionale Ausbildung: 2024 starten in Summe in OÖ Ausbildungskurse mit rund 1.350 Ausbildungsplätzen an 28 Ausbildungsstandorten. Die verstärkte regionale Ausbildungsgestaltung ermöglicht ein möglichst flächendeckendes und wohnortnahes Angebot über alle Ausbildungsträger hinweg.
- Digitale Ausbildung: Bereits 2023 wurden die ersten beiden digitalen Heimhilfe-Kurse an der Altenbetreuungsschule gestartet. 2024 starten drei weitere digitale Heimhilfe-Kurse und ab Herbst 2024 wird **erstmalig ein digitaler Lehrgang Fachsozialbetreuung „Altenarbeit“** angeboten.
- Umsteigerinnen: Mit dem Pflegestipendium wurde bereits ein finanzieller Anreiz geschaffen, um v.a. Umsteigerinnen anzusprechen, die verstärkt finanzielle und

familiäre Verpflichtungen haben. Durch die Anpassung von Kurszeiten und die Digitalisierung von Kursen wird in der Altenbetreuungsschule nun auch speziell auf die Bedürfnisse von Eltern mit Betreuungspflichten reagiert.

- Menschen mit Migrationshintergrund: Ein großes Potenzial liegt in der Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund, dabei stellen spezifische Sprachkenntnisse oft eine Hürde da. Mit eigenen **Lehrgängen mit Schwerpunkt Deutsch als Zweitsprache** hat die Altenbetreuungsschule gezielt Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen.

*Handlungsfeld Digitalisierung: **Digitale Technologien und Assistenzsysteme zur Unterstützung unserer Pflegekräfte***

Oberösterreich ist ein Forschungs-, Industrie- und Wirtschaftsstandort, ebenso wie ein Land des sozialen Zusammenhalts. Beide Welten werden wir verbinden, denn digitale Technologien und Innovationen begleiten unseren Alltag. Geeignete Assistenzsysteme oder Smart-Home-Living sollen die Pflegekräfte, sowie die Angehörigen entlasten oder ein längeres Verweilen in den eigenen vier Wänden ermöglichen. Diese Chance wollen wir in der Pflege und Betreuung nutzen.

- **Oö. Pflegetechnologiefonds**: Das Land Oberösterreich finanziert erstmals digitale Assistenzsysteme und innovative Projekte, um den Pflegealltag zu erleichtern. Im Jahr 2024 ist der Fonds mit **2 Millionen Euro** ausgestattet. Projekteinreichungen sind bis 30. April bei der Abteilung Soziales möglich.
- Zudem werden weitere Maßnahmen im Bereich der Digitalisierung gesetzt, bspw. die breite Anbindung der Heime an die elektronische Gesundheitsakte (ELGA).

*Weiterer Ausblick: **Oberösterreich setzt seine Maßnahmen konsequent um***

Daran wird aktuell ebenfalls gearbeitet:

- Kompetenzerweiterung der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sowie der Sozialbetreuungsberufe und Ablaufverbesserungen
- Ausweitung der Initiative zur Rekrutierung von Drittstaats-Pflegekräften und Vereinfachungen bei der Anrechnung von Ausbildungen
- Erstellung von Tätigkeitsprofilen zur Verbesserung des Personaleinsatzes
- Flexibilisierung der Dienstplangestaltung zur weiteren Entlastung der Mitarbeiter/innen