



Oö. Landeskorrespondenz
MedienInfo



PRESSEKONFERENZ

mit

Dr. Christian Dörfel
Soziallandesrat

Bgm. Mag. Dietmar Prammer
Vorsitzender Oö. Städtebund

Bgm. Peter Oberlehner
Stv. Präsident Oö. Gemeindebund

zum Thema

Mehr Personal und mehr belegte Betten – nächste Schritte in Umsetzung
Fachkräftestrategie Pflege wirkt nachhaltig

am

Dienstag, 8. April 2025

Oö. Presseclub, 11:15

Rückfragen-Kontakt

- Mag. Mario Hofer | Presse Landesrat Dr. Christian Dörfel | +43 664 60072 – 17312 | e-mail@ooe.gv.at

Medieninhaber & Herausgeber

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Kommunikation und Medien
Landhausplatz 1 | 4021 Linz
Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Mehr Mitarbeiter/innen für Oö. Alten- und Pflegeheime – Anzahl der versorgten Personen konnte erheblich gesteigert werden

Fachkräftestrategie Pflege wirkt nachhaltig – nächste Schritte in Umsetzung

„Unser Ziel ist, dass die Menschen in Oberösterreich im Alter gut betreut und versorgt werden – heute und in Zukunft. Das ist auch für die Angehörigen und die Familien eine zentrale Frage. Gute Pflege braucht gutes Personal. Die Fachkräftestrategie Pflege ist unsere Richtschnur im Sozialressort zur Gewinnung von Personal, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung des Pflegeberufs. Nach zwei Jahren zeigt sich, dass die Fachkräftestrategie erfolgreich ist: Das Image des Pflegeberufs hat gewonnen, die Anzahl der leerstehenden Betten aufgrund von Personalmangel sinkt kontinuierlich, wir können wieder mehr Menschen mit einem Platz im Pflegeheim versorgen. Die Maßnahmen der Fachkräftestrategie werden daher weiter konsequent umgesetzt“ – Sozial-Landesrat Dr. Christian Dörfel

„Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 2040 werden in Oberösterreich über 92.000 Menschen pflegebedürftig sein. Das entspricht einer Steigerung von etwa 40 % gegenüber 2025. Wir haben daher ein gemeinsames Ziel: Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern, Personal sinnvoll zu entlasten sowie Digitalisierung und Innovation konsequent voranzutreiben. Die Stadt Linz leistet dabei Pionierarbeit: Die Pflegelehre in den städtischen Seniorenzentren ist ein Erfolgsmodell und wird im Herbst weiter ausgebaut. Das Pilotprojekt „Digitales Pflegeheim“ setzt österreichweit neue Maßstäbe, unter anderem in der Telemedizin. Digitalisierung und Innovation sind der Schlüssel, um das Personal vor Ort sinnvoll zu entlasten“ – Vorsitzender Oö. Städtebund Bgm. Mag. Dietmar Prammer

„Die Gemeinden sind, neben vielen anderen Bereichen, auch Garanten eines guten Pflege- und Betreuungsangebots in unserem Bundesland. Deshalb unterstützt der Oö Gemeindebund die Fachkräftestrategie Pflege von Beginn an, weil gerade die Menschen, die in diesem so wichtigen Bereich arbeiten, entscheidend für den Erfolg unserer gemeinsamen Anstrengungen sind. Nur durch aktives Herangehen an die großen Herausforderungen, die dieser Bereich in den nächsten Jahren mit sich bringen wird, können wir das gemeinsam stemmen. Die Richtung stimmt.“ – Vizepräsident Oö. Gemeindebund LAbg. a.D. Bgm. Peter Oberlehner

In Kürze:

- Die Fachkräftestrategie Pflege ist ein gemeinsames Maßnahmenpaket von **Sozialressort, Oö. Städtebund und Oö. Gemeindebund um Mitarbeiter/innen für den Pflegeberuf zu gewinnen** und die Rahmenbedingungen für den Pflegeberuf zu verbessern.
- Nach zwei Jahren Umsetzung sieht man bei zentralen Kennzahlen eine positive Entwicklung – die **Fachkräftestrategie Pflege wirkt nachhaltig**:
 - Insgesamt **11.193 Betten waren Ende 2024 belegt** bzw. vergeben, ein **Plus von 156 Betten, die für die Betreuung älterer Menschen zur Verfügung stehen**. Es können somit mehr Menschen in den Heimen versorgt werden.
- Neue, niederschwellige Berufseinstiege wie jene als Stützkraft werden positiv angenommen und wachsen, neue Berufsbilder wie Pflege(fach)assistenz finden Einzug in die stationäre Langzeitpflege
- Die Zahl der **Absolvent/innen einer Pflegeausbildung ist seit 2022 um 30 % gestiegen (743 im Jahr 2024)**.
- Kernpunkte der Strategie wie das **Oö. Pflegestipendium, die Umsetzung der Pflege- und BetreuungsManagement GmbH und die standardisierte Rekrutierung von Fachkräften** aus Drittstaaten als ergänzende Maßnahme zur Personalgewinnung sind erfolgreich angelaufen.
- Als weitere Schwerpunkte folgen die Einführung einer **Ausbildungsberatungsstelle**, die Stärkung der **Führungskompetenz von Pflegepersonal**, die **Flexibilisierung der Dienstplangestaltung** und auch die **Überprüfung und Modernisierung der Lehrpläne**.

+ 156

Zusätzliche
belegte Plätze in
den Oö. Alten- und
Pflegeheimen

+ 373

Personen alleine
durch neuen,
niederschweligen
Berufseinstieg

+ 30 %

Absolvent/innen von
Pflegeausbildungen

Oö. Fachkräftestrategie Pflege – Hälfte der Maßnahmen umgesetzt

Die Oö. Fachkräftestrategie wurde Anfang 2023 mit 50 ganz konkreten Maßnahmen für die Pflege in Oberösterreich präsentiert, um die dringliche Frage der Personalgewinnung in der Pflege zu bearbeiten. Neben dem neuen Prozess „Betreuungsarchitektur 2040“ ist die Fachkräftestrategie ein zentrales Element zur Sicherung einer guten Pflege für die Menschen in Oberösterreich. Sie ist ein gemeinsames Projekt von Sozialressort, Städte- und Gemeindebund. Ziele der Fachkräftestrategie Pflege sind unter anderem

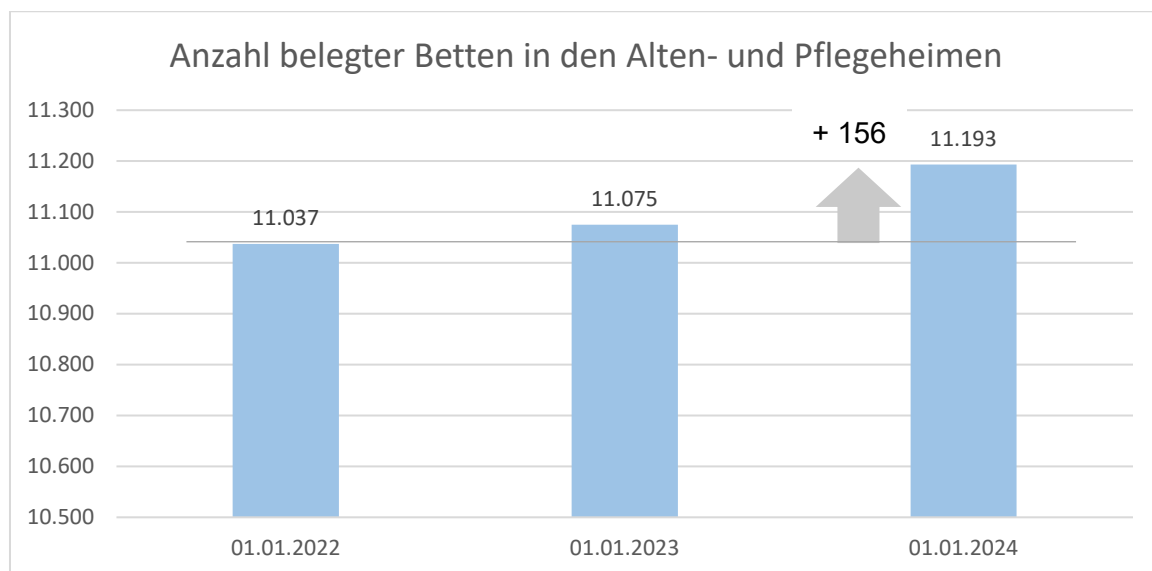
- Die Gewinnung von Pflegekräften für Oberösterreichs Alten- und Pflegeheime, um Menschen, die einen Platz benötigen, versorgen zu können
- Die Attraktivierung der Rahmenbedingungen für den Pflegeberuf und die Entlastung von Mitarbeiter/innen
- Umsetzung von neuen, niederschwelligen Einstiegsmöglichkeiten in den Pflegeberuf

Nach zwei Jahren Umsetzung zeigen sich bei zentralen Kennzahlen, darunter die Anzahl der belegten Betten in den Alten- und Pflegeheimen, positive Entwicklungen.

So ist die **Anzahl der belegten Betten in den Heimen seit Umsetzung der Strategie gestiegen ist** (+ 156). Auch die Anzahl der leeren Betten in den Heimen geht konstant zurück. Das ist ein gutes Zeichen, dass die Maßnahmen der Fachkräftestrategie wirken und der positive Trend fortgesetzt wird.

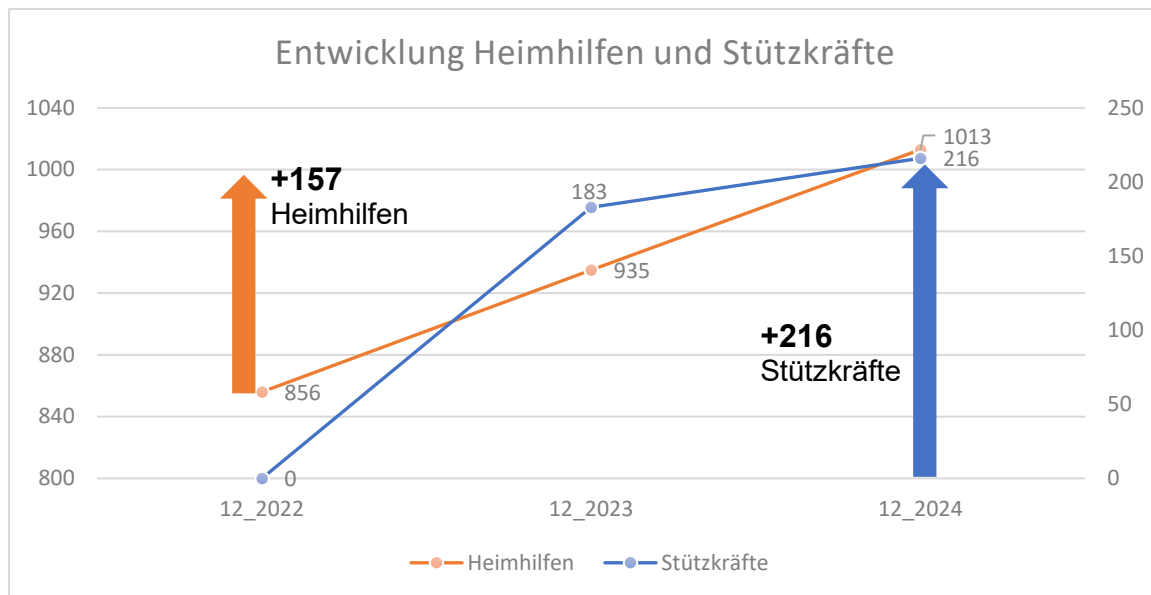
Es können mehr Betten in den Alten- und Pflegeheimen belegt und somit mehr ältere Menschen versorgt werden.

Seit Umsetzung der Fachkräftestrategie ist die Anzahl der belegten und verplanten Betten in den Einrichtungen stetig gestiegen. Insgesamt 11.193 Betten waren Ende 2024 belegt bzw. vergeben, ein Plus von 156 Betten, die für die Betreuung älterer Menschen zur Verfügung stehen.



„Training on the job“ bringt mehr Mitarbeiter/innen: Neue, niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten werden gut angenommen – mehr helfende Hände in den Heimen

Das neue Berufsbild Stützkraft ermöglicht seit 2023 einen niederschweligen Einstieg in einen Pflege- und Betreuungsberuf ohne pflegerische Vorbildung. Die Personen verpflichten sich zum Abschluss einer Pflegeausbildung innerhalb von zwei Jahren und können die Ausbildung zu 50% in der Dienstzeit absolvieren. Diese neue Einstiegsmöglichkeit wird sehr gut angenommen: 216 Stützkkräfte waren Ende 2024 in Oberösterreichs Heimen tätig. Einen weiteren Zuwachs gab es bei den Heimhilfen,



Zunahme auch bei Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz – Kompetenzerweiterungen notwendig

Personalzuwachs gibt es auch bei den Pflegeberufen Pflegefachassistenz (PFA) und Pflegeassistenz (PA). 287 PFA (+ 116 seit Ende 2022) und 322 PA (+ 144 seit Ende 2022) sind in den Alten- und Pflegeheimen tätig.

Aktuell ist die Gruppe der PFA noch nicht in allen Einrichtungen vertreten, findet aber immer stärker Anklang. Die PFA entlasten durch ihre Tätigkeiten das diplomierte Pflegepersonal (zB Visiten, Medikamentenmanagement, Verbandswechsel). PFA können auch mit Führungsaufgaben betreut werden. Auch PAs arbeiten unter Aufsicht der Diplomierten und sind auch selbstständig tätig.

Bisherige Bilanz der Fachkräftestrategie: Hälfte der Maßnahmen umgesetzt, weitere Hälfte in Arbeit

Mit aktuellem Stand wurden bereits **25 Maßnahmen aus der Fachkräftestrategie Pflege umgesetzt**. 23 weitere Maßnahmen sind in Umsetzung, zwei Maßnahmen werden im Rahmen des Prozesses Betreuungsarchitektur umgesetzt. Einzelne Maßnahmen werden auch in enger Zusammenarbeit mit der neuen Pflege- und BetreuungsManagement GmbH umgesetzt.

Umsetzung der Oö. Pflege- und BetreuungsManagement GmbH: Mit März 2025 hat die Oö. Pflege- und BetreuungsManagement GmbH mit der neuen Geschäftsführerin Anna Ferihumer ihre Arbeit aufgenommen. Die GmbH wird die Sozialhilfeverbände in zentralen Fragen wie Personalgewinnung entlasten. Die Strukturen der GmbH werden derzeit aufgebaut, erste Projekte wie die einheitliche Ausbildungsberatungsstelle oder die Dachmarke Pflege werden in diesem Jahr umgesetzt.

Oö. Pflegestipendium als attraktiver Anreiz für eine Pflegeausbildung: Das Pflegestipendium wurde mit Jahreswechsel valorisiert und beträgt nun monatlich und einkommensunabhängig 630 Euro für Personen, die sich in einer Pflegeausbildung befinden. Im letzten Jahr wurden 411 Anträge bewilligt und damit mehr als 4 Mio. Euro an Unterstützungsleistungen ausbezahlt.

Senkung des Berufseinstiegsalters für Sozialbetreuungsberufe: auf einheitlich 18 Jahre, eine wesentliche Attraktivierung der Pflegeausbildung für junge Menschen: Man kann früher mit der Ausbildung beginnen, die Lücke zwischen Pflichtschulabschluss und Ausbildungsbeginn ist somit kleiner.

Umsetzung der Pflegelehre: Die Pflegelehre wird seit letztem Jahr in Oberösterreich gemeinsam mit der Berufsschule Linz 1 und der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege angeboten, derzeit absolvieren 17 Personen eine Pflegelehre. Sieben Ausbildungsbetriebe für die Pflegelehre sind bereits bewilligt, weitere 13 haben sich um eine Bewilligung beworben.

Digitalisierung & Flexibilisierung der Ausbildung: Die Ausbildung zur Heimhilfe wird auch in digitaler Form angeboten. Neben den klassischen Präsenzphasen wird es auch Online- und Selbstlernphasen geben, um den Lernstoff flexibler und individueller zu vermitteln. Das eignet sich bspw. sehr gut für Menschen mit Betreuungspflichten oder beruflichen Verpflichtungen.

Standardisiertes Verfahren für Drittstaaten-Anwerbungen: Neben der Gewinnung von Personal aus dem Inland läuft auch die Rekrutierung aus Drittstaaten weiter. OÖ ist bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen für den Pflegeberuf Vorreiter, weil es von der

Anwerbung bis zur Integration vor Ort ein standardisiertes Verfahren gibt. Seit 2021 wurden 226 Pflegekräfte über die Sozialhilfeverbände rekrutiert, für heuer sind weitere 44 Einreisen geplant. In den Pflegeheimen sind derzeit ausschließlich philippinische Pflegekräfte tätig. Für das erste Quartal 2026 sind bereits 19 Einreisen geplant.

Neue Schwerpunkte 2025:

Einführung einer **Ausbildungsberatungsstelle**: Gemeinsam mit der Pflege- und BetreuungsManagement GmbH wird eine klare Anlaufstelle für Personen geschaffen, die Interesse an einer Pflegeausbildung brauchen und Unterstützung (etwa bei Fragen der Ausbildungsfinanzierung) brauchen.

Stärkung der **Führungskompetenz**: Je besser die Führung, desto stärker die Teams. Damit das auch so bleibt, entwickelt die Alten- und Betreuungsschule des Landes Oberösterreich derzeit standardisierte Führungskräftelehrgänge. Diese werden noch vor dem Sommer ausgerollt. Als eigene Maßnahme wird zudem ein Führungskräftehandbuch ausgearbeitet.

Flexibilisierung der **Dienstplangestaltung**: Dienstplaninstabilität und häufiges kurzfristiges Einspringen sind zwei der größten Belastungsfaktoren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betreuung und Pflege. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer OÖ werden derzeit neue Dienstplanprogramme erarbeitet, die für Entlastung sorgen sollen.

Gezielte Ansprache von **migrantischen Communitys und AMS-Kund/innen**: Es finden laufend Initiativen statt, um Migrant/innen für den Pflegeberuf anzusprechen. Ende April findet gemeinsam mit dem Integrationsfonds eine Karriereplattform für Pflegejobs statt, am 23. Mai plant die Sozialabteilung eine Informationsveranstaltung für entsprechende Zielgruppen gemeinsam mit der Integrationsstelle. Ende des Jahres wurden Schreiben an AMS-registrierte Personen übermittelt, in denen auf eine Ausbildung im Pflegebereich als Jobperspektive hingewiesen wurde. Daraus folgend fanden etwa 500 Beratungsgespräche statt.

Entwicklung eines klar definierten **Versorgungsauftrags der Alten- und Pflegeheime**: Es geht dabei um die Zusammenarbeit mit den Angehörigen sowie den Fragen rund um die Aufgabenteilung, d.h. welche Aufgaben fallen auch pflegenden Angehörigen zu. Hier soll für die Alten- und Pflegeheime ein eigener Katalog entwickelt werden, der bspw. im Rahmen von Heimaufnahmen verwendet werden kann.

Modernisierung und **Überprüfung der Lehrpläne**: Überprüfung der Lehrpläne auf Modernität und Aktualität bspw. in Hinblick auf den gerontologischen Bereich, der immer wichtiger wird.