

Should I STAY or should I GO? Woher nehmen, wenn nicht stehlen?

ZUKUNFTSCAMP 03.10.24

Renate Windbichler, Jolanda Baur, Lukas Kerschbaumer



Zahlen, Daten, Fakten

Pflege international

- **10 Millionen** Fachkräfte im Gesundheitswesen werden weltweit bis 2030 benötigt (WHO, 2024)
- **1 Million** Fachkräfte fehlen in Europa (Europäische Kommission, 2024)
- **200.000 Pflege- und Betreuungskräfte** werden bis 2050 in Österreich benötigt (Juraszovich et al., 2023)
- **7.000 zusätzliche Fachkräfte** werden bis 2030 in Tirol benötigt (Arbeiterkammer Tirol, 2024)

Zahlen, Daten, Fakten



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION

MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Pflege in Österreich

- 2023-2050: jährlicher zusätzlicher Bedarf von **7.000 Pflege- und Betreuungspersonen** (5.800 DGKP, PFA, PA und 1.200 anderen zB Heimhilfen) in Österreich
- bzw.
- 2021-2050 sind insges. rund 200.000 Pflege/Betreuungspersonen neu- od. nachzubersetzen (Juraszovich et al., 2023)

VS

- **4.800 Absolvent:innen** im Jahr 2020 (DGKP, PFA, PA) + ca. 950 Sozialbetreuungsberufs-Absolvent:innen (als Potential) (Juraszovich et al., 2023)

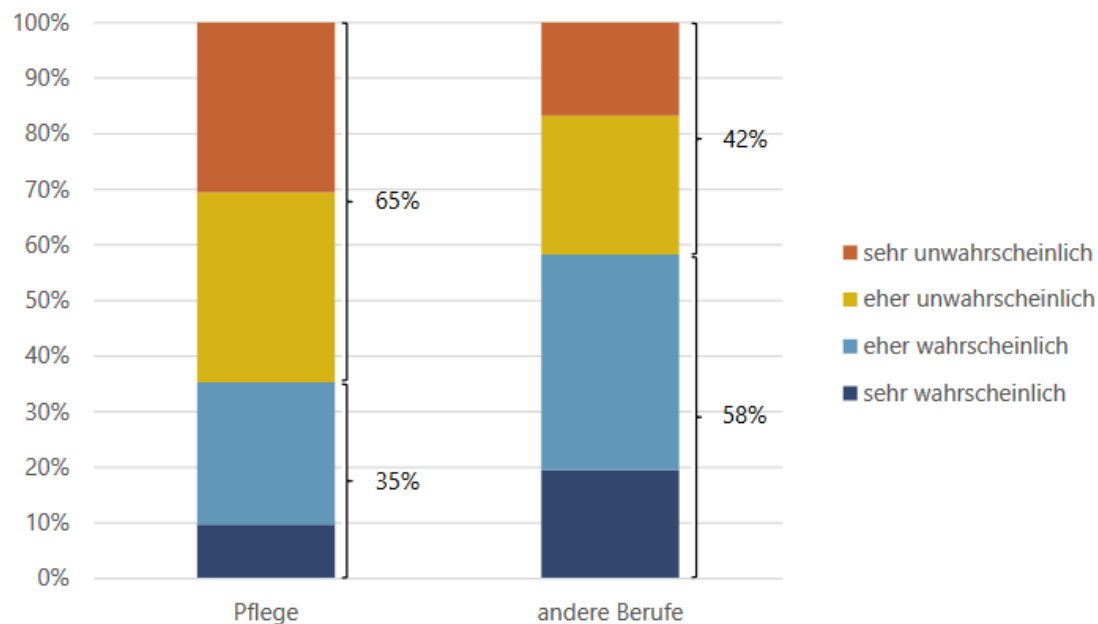
Zahlen, Daten, Fakten



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION

MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Beruf bis zur Pension ausüben werden?



* Daten: „Arbeitsklima Index“-Erhebung der Arbeiterkammer OÖ, 2020-2023

Woher also nehmen...?



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION

MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Mögliche Maßnahmen

- Ausbildung attraktivieren
- Mitarbeiter:innen binden
- Mitarbeiter:innen (zurück) gewinnen (Juraszovich et al., 2023)

Was bedeutet das aber konkret?

→ Untersuchung einer Tiroler Region

Ausgangslage und Ziel

Impulse für Lösungen in der Pflege

Ausgangslage:

- Mangel an Pflegekräften insbesondere in ländlichen Regionen (Überlastung, Arbeitsbedingungen, demografischer Wandel) (Grah et al., 2019; Marć et al., 2019; Harris, 2019)

Ziel:

- Verstehen der Situation im Pflegebereich in einer ländlichen Tiroler Region
- Identifizieren der Herausforderungen
- Evidenzbasierte Grundlage für Ableitung von Lösungsvorschlägen schaffen

Teilnehmende

- 3 Fokusgruppen (Mai/Juni 2024) mit Personen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Einrichtungen mit Bezug zur Pflege
- Fokusgruppe 1:
 - Geschäftsführende, Heimleitungen, Personen aus der Politik (Ausbildung), “Blick von außen” (andere Regionen) (10 TN)
- Fokusgruppe 2:
 - Pflegedienstleitungen (PDLs), Fachliche Leitungen (10 TN)
- Fokusgruppe 3:
 - Pflegekräfte (alle Altersklassen) ohne Leitungsfunktionen, in Ausbildung, Quereinsteiger, Pensionist:innen (13 TN)

Ergebnisse Fokusgruppen



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION



Pflege Aus- und Weiterbildung

- Einheitliche finanzielle Unterstützung
- Stipendium an Leistungs- und Qualitätskriterien koppeln
- Qualifizierungspool mit gemeinsamer Trägerschaft
- Pflegelandkarte mit Ausbildungsmöglichkeiten, Beratungsstelle

Dienstzeiten und Arbeitsmodelle

- Einführung flexiblerer Dienstpläne und individueller Arbeitszeitmodelle
- Kombination mobile Pflege / stationäre Pflege, Aufbau eines Flexi-Pools
- Dienstplantreue

Ergebnisse Fokusgruppen

Entlohnung

- Beratungsstelle, die vorab alle Berechnungen bereitstellt, zB bei Zuverdienst zur Pension, bzgl. Zulagen etc.
- Vergütungen in Form von regionalen Gutscheinen

Rahmenbedingungen

- Zusatzleistungen, zB Ermäßigungen in der Region einheitlich organisieren
- Vereinbarkeit Familie & Beruf (Zeitmodelle & Infrastruktur)
- Wohnen, zB Personalunterkünfte gemeinsam schaffen für mehrere Einrichtungen, möglicherweise mit anderen Branchen kooperieren

Ergebnisse Fokusgruppen



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION



Digitalisierung in der Pflege

- (Digitale) Vernetzung zwischen Hausärzt:innen, Pflegeheimen und mobilen Diensten
- Innovation: Implementierung von Telemedizin und künstlicher Intelligenz
- Aus- und Weiterbildungen, soziale Medien für Rekrutierung

Vernetzung und Kollaboration

- Mobilität in stationärer Versorgung neu denken; vorhandene Infrastruktur effizient nutzen (Gemeindetaxis, Essen-auf-Rädern Autos)
- Aufbau von Primärversorgungseinheiten, Community Nurses, regionalen Netzwerken, Praxen im Pflegeheimen
- Zusammenarbeit zwischen Pflegeeinrichtungen, um Synergien zu nutzen – zB in der Spezialpflege

Als Region denken, als Region handeln

- Gemeinsames Dach in der Organisation von Pflege etablieren (gemeinsame Standards, Auskunft, Beratung, Koordination, Förderungen)
 - Erlaubt Personalrotationen
 - Erlaubt Reduktion von Transporten
 - Erhöht Kooperation und Effizienz
- Qualifizierungspool (Einzahlen nach Staffelung entsprechend Betriebsgröße)
 - Qualifikationen in der Region und nicht nur in den Einrichtungen halten
 - Auch kleine Einrichtungen schaffen so attraktive Angebote
- Digitalisierung: Interoperabilität als Ziel

Mehr Pflegekräfte in den Beruf bringen und langfristig halten

Aus- und Weiterbildung

- Einheitliche finanzielle Unterstützung
- Stipendien an Leistungs- und Qualitätskriterien koppeln
- Qualifizierungspool mit gemeinsamer Trägerschaft
- Pflegelandkarte mit Ausbildungsmöglichkeiten und/oder Beratungsstelle

?

Dienstzeiten und Arbeitsmodelle

- Flexible Dienstpläne - indiv. Arbeitszeitmodelle
- Kombination mobile/ stationäre Pflege, Flexi-Pool für flexiblen Einsatz
- Dienstplantreue

?

Vernetzung und Kollaboration

- Mobilität in stationärer Versorgung neu denken; vorhandene Infrastruktur nutzen (Gemeindetaxis, Essen-auf-Rädern Autos)
- Primärversorgungseinheiten, Community Nurses, regionale Netzwerke, Praxen im Pflegeheimen
- Zusammenarbeit zwischen Pflegeeinrichtungen, um Synergien zu nutzen – zB in der Spezialpflege

?? ?

Entlohnung

- Beratungsstelle, die vorab Berechnungen (zB bei Zuverdienst zur Pension) bereitstellt
- Vergütung in Form von regionalen Gutscheinen?
- ?

Rahmenbedingungen

- Zusatzleistungen, zB Ermäßigungen in der Region einheitlich organisieren
- Vereinbarkeit Familie & Beruf (Zeitmodell & Infrastruktur)
- Wohnen - Kooperationen mit anderen Branchen?
- ?

Digitalisierung in der Pflege

- Vernetzung zwischen Hausärzt:innen, Pflegeheimen und mobilen Diensten
- Innovation: Implementierung von Telemedizin und künstlicher Intelligenz
- Aus- und Weiterbildungen, soziale Medien für Rekrutierung
- ?

Kontakt



CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION

MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Center for Social & Health Innovation
MCI | Die Unternehmerische Hochschule©
Universitätsstraße 15, 6020 Innsbruck

Renate Windbichler
Renate.windbichler@mci.edu

Anouk van Amerongen
Anouk.vanamerongen@mci.edu

Lukas Kerschbaumer
Lukas.Kerschbaumer@mci.edu

Jolanda Baur
Jolanda.baur@mci.edu





- Arbeiterkammer Tirol (2024). Pflege.Handeln.Jetzt! - Was sich ändern muss!
https://tirol.arbeiterkammer.at/Pflege_Handeln_Jetzt_AK_Kampagne
- European Commission (2024). Health-EU newsletter 250 - Focus. https://health.ec.europa.eu/other-pages/basic-page/health-eu-newsletter-250-focus_en#:~:text=There%20is%20an%20estimated%20shortage,leaving%20other%20countries%20with%20shortages
- Gesundheit Österreich GmbH (2024). Berufsverbleib der Pflegepersonen. https://pflegereporting.at/sites/pflegereporting.at/files/inline-files/INFOSHEET_Berufsverbleib_2024.pdf
- Grah, B., Dimovski, V., Colnar, S., & Bogataj, D. (2019). Modelling the nurses employment dynamics in the ageing society. IFAC-PapersOnLine, 52(25), 219-224. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.12.476>
- Harris J. (2019). Geriatric Trends Facing Nursing with the Growing Aging. Critical care nursing clinics of North America, 31(2), 211–224. <https://doi.org/10.1016/j.cnc.2019.02.007>
- Juraszovich, B., Rappold, E., & Gyimesi, M. (2023). Pflegepersonalprognose. Update bis 2050. Aktualisierung der Pflegepersonalbedarfsprognose 2030. Ergebnisbericht. Gesundheit Österreich GmbH, Wien. https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3378/1/Pflegepersonalbedarfsprognose%20Update%20bis%202050_bf.pdf
- Marć, M., Bartosiewicz, A., Burzyńska, J., Chmiel, Z., & Januszewicz, P. (2019). A nursing shortage - a prospect of global and local policies. International nursing review, 66(1), 9–16. <https://doi.org/10.1111/inr.12473>
- https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3378/1/Pflegepersonalbedarfsprognose%20Update%20bis%202050_bf.pdf
- WHO (2024). Health workforce. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
- https://jasmin.goeg.at/id/eprint/3378/1/Pflegepersonalbedarfsprognose%20Update%20bis%202050_bf.pdf