

25. Jahrgang | Heft 93 | Juni 2022



## **Oberösterreichische Fachkräftestrategie Pflege**

von Martin König

1.500 Maßnahmen und Ideen wurden rückgemeldet  
Erstellung konkreter Maßnahmenvorschläge in drei zentralen Themenfeldern

Die demografische Entwicklung und die Situation am Arbeitsmarkt machen die Absicherung der Pflege und Betreuung zu einem der zentralsten Aufgaben unserer Zeit. Sozial-Landesrat Wolfgang Hattmannsdorfer hat gemeinsam mit dem Linzer Bürgermeister Klaus Luger und Gemeindebundpräsident Hans Hingsamer die „Allianz zur Attraktivierung“ der Pflegeberufe gegründet und die OÖ Fachkräftestrategie Pflege gestartet. Die erste Projektphase, in der die beteiligten Partner breit eingeladen wurden, Maßnahmen und Idee zu melden, wurde mit einer Experten-Konferenz abgeschlossen. Die relevanten Partner aus Pflege und Betreuung haben bisher in Summe rund 1.500 Maßnahmen und Ideenansätze geliefert.

### **Experten-Konferenz legt Basis für weitere Arbeit in den Arbeitsgruppen**

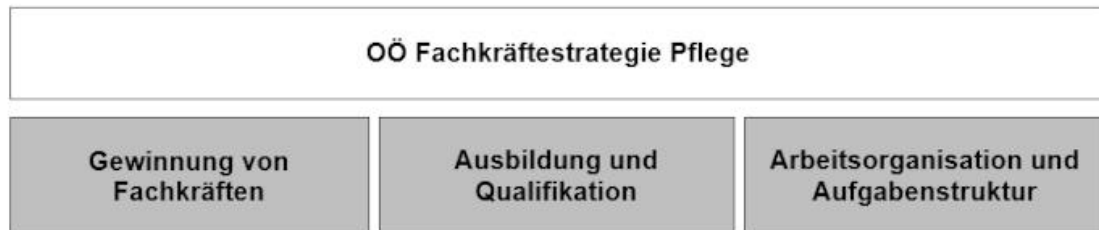
Im Zuge der Experten-Konferenz wurden erste Themengruppen und Maßnahmen einem frühzeitigen Praxischeck unterzogen. Zur Veranstaltung eingeladen wurden neben den Führungskräften der relevanten Partner (bspw. Trägervereine, Alten- und Pflegeheime) explizit auch deren Mitarbeiter\*innen. Sie sollen möglichst frühzeitig im Prozess sicherstellen, welche Maßnahmen aus Sicht der Praxis auch sinnvoll sind.

### **Drei Arbeitsgruppen erarbeiten Maßnahmenvorschläge bis Herbst**

Auf Basis der Ergebnisse der Konferenz und nach vollständiger Sichtung aller Positionspapiere erfolgte die Konkretisierung der Maßnahmen in drei Arbeitsgruppen:

- Gewinnung von Fachkräften
- Ausbildung und Qualifikation
- Arbeitsorganisation und Aufgabenstruktur

Von den Expert\*innen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen wurden die Rückmeldungen verdichtet, deren Auswirkungen bewertet und konkrete Maßnahmenvorschläge erstellt – auch Vertreter\*innen der ARGE Alten- und Pflegeheime OÖ sind aktiv in diesem Prozess eingebunden. Ziel ist es, die Arbeit der Pflegekräfte zu unterstützen, zur Entlastung beizutragen und damit bessere Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter\*innen zu schaffen.



Beispielhafte Leitfragen in den Handlungsfeldern (Finalisierung nach Phase 1):

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können neue Fachkräftepotenziale identifiziert werden?</li> <li>• Wie können Beschäftigungsausmaß und -dauer gesteigert werden?</li> <li>• Wie können ehemalige Beschäftigte wiedergewonnen werden?</li> <li>• Wie muss sich die Zielgruppenansprache ändern?</li> <li>• Wie können speziell Junge, Umsteiger und neue Zielgruppen angesprochen werden?</li> <li>• Wie kann die Gewinnung von Fachkräften organisatorisch gestaltet werden?</li> <li>• Wie können Synergien besser genutzt werden?</li> <li>• ...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können die Ausbildung und Lehrpläne attraktiviert werden?</li> <li>• Wie kann die Ausbildung flexibler und durchlässiger gestaltet werden?</li> <li>• Wie können Ausbildungen auch berufsbegleitend gestaltet werden?</li> <li>• Wie kann die Ausbildung gezielt an Bedarfe angepasst werden?</li> <li>• Was braucht es, um die Drop-Out-Quoten zu senken?</li> <li>• ...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können die Arbeitsabläufe in der pflegerischen Praxis so verändert werden, dass die Mitarbeiter/innen entlastet werden?</li> <li>• Wie können bzw. müssen Kompetenzen angepasst werden?</li> <li>• Wie können Mitarbeiter/innen durch unterstützendes Personal entlastet werden?</li> <li>• Wo liegen Potenziale zur Deregulierung?</li> <li>• ...</li> </ul> |
|---|---|--|

Beispielhafte Leitfragen in den Handlungsfeldern (Finalisierung nach Phase 1):

### Prozessstruktur und Zeitschiene der OÖ Fachkräftestrategie Pflege



Prozessstruktur und Zeitschiene der OÖ Fachkräftestrategie Pflege