

# Im Gespräch mit ...

## ExpertInnen aus den Alten- und Pflegeheimen



Franz Bergmann



Martin König



Angelika Kirchgatterer



Waltraud Haas-Wippel

**Steigende Zahlen alter und pflegebedürftiger Menschen und eine angespannte Personalsituation haben uns veranlasst, dem Thema auf den Grund zu gehen. Wie sieht die konkrete Situation in unterschiedlichen Bundesländern wirklich aus und welche Lösungen sehen ExpertInnen aus Österreichs Alten- und Pflegeheimen?**

Lebenswelt Heim sprach mit Mag.(FH) Franz Bergmann, Arbeitsgemeinschaft der Führungskräfte Sozialer Dienste Kärntens, Martin König, MBA, Arbeitsgemeinschaft der Alten- und Pflegeheime Oberösterreichs, Angelika Kirchgatterer, Seniorenheime Salzburg und mit Waltraud Haas-Wippel, akademische Pflegedienstleiterin der Geriatrischen Gesundheitszentren der Stadt Graz und akademische Gerontologin.

**LWH:** Wie sieht derzeit die Pflegepersonalsituation in den Heimen in Ihrem Bundesland aus?

**Franz Bergmann (K):** DGKS/P Pflegefachpersonal ist in Kärnten für den stationären Betreuung- und Pflegebereich Mangelware, es ist anscheinend nicht sehr attraktiv als DGKS/P in einem Pflegeheim zu arbeiten. Des Weiteren kommt die Thematik Pflegehelfer versus Fach-Sozialbetreuer und diplomierter Sozialbetreuer Altenarbeit auf. Wer

muss, soll eingestellt werden und wo liegt der wirklich tätigkeitsbezogene Unterschied um vor allem die höhere Bezahlung der F-SOB zu rechtfertigen. Es soll zukünftig lt. Politik mehr Wert auf die Betreuung und Begleitung in Pflegeheimen gelegt werden, wodurch sich der prozentuelle Anteil des DGKS/P Personal lt. Kärntner Personalschlüssel reduzieren könnte.

**Martin König (OÖ):** In Oberösterreich haben wir bereits seit 2010 eine angespannte Personalsituation, vielerorts sogar einen Personalmangel. Bedarf besteht an FachsozialbetreuerInnen „A“ und DGKS/P.

**Angelika Kirchgatterer (S):** Auch in Salzburg steigt der Bedarf an Pflegekräften kontinuierlich. Es gibt inzwischen in jedem Bezirk Einrichtungen, wo Diplomkräfte mit Leasing abgedeckt werden, Pflegehelferstellen können nicht gleich nachbesetzt werden.

**Waltraud Haas-Wippel (Stmk.):** Die Steiermark ist im Bundesländervergleich leider in der Quantität wie auch im Vergleich des Qualifikationsschlüssels der Pflegepersonen sehr schlecht ausgestattet und entspricht aus Sicht der ExpertInnen nicht dem wirklich erforderlichen Bedarf (wie auch der österreichweite Vergleich bestätigt) und ist daher als unzureichend (Qualitätseinbußen und erhebliche Belastungen der PP) zu beurteilen!

Der Personalschlüssel ist in Österreich von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich und lässt sich lediglich zwischen Steiermark, Oberösterreich und Wien gut vergleichen (siehe Tabelle nachfolgende Seite mit Stichtag Februar 2011).

Zurzeit fehlt in Österreich ein einheitliches Personalbemessungssystem für den Langzeitpflegebereich. Bei den vorgegebenen Personalschlüsseln der Bundesländer handelt es sich allerdings um Mindestwerte, die tatsächlichen Personalvorhaltezahlen in den einzelnen Einrichtungen können daher auch darüber liegen.

**LWH:** Mit welcher Bedarfsentwicklung rechnen Sie in Ihrem Bundesland in den nächsten 5 bis 10 Jahren?

**Franz Bergmann (K):** Zukunftsbezogen wird der Bedarf an Betreuungseinrichtungen und somit der Bedarf an ausgebildetem Betreuungs- und Pflegepersonal (Fachpflege und unterstützende Pflege wie F-SOB, PH) steigen. Es stellt sich die Frage, ob der derzeitige Arbeitsmarkt die benötigten Ressourcen an geeigneten Betreuungs- und Pflegekräften für die Zukunft erfüllen kann. Der Betreuungs- und Pflegemarkt sollte arbeitsmarktpolitisch nicht als Arbeitsplatzbeschaffungspotenzial gesehen werden. Im Betreuungs- und Pflegebereich zu arbeiten, nur um des Geldes wegen, ist der falsche Ansatz, da da-

Tabelle: Pflegepersonalschlüssel im Vergleich in der Steiermark, in Oberösterreich und Wien

Pflegestufe	Pflegepersonal-schlüssel Steiermark	Pflegepersonal-schlüssel Oberösterreich	Pflegepersonal-schlüssel Wien
0		1: 24,0	1: 20,0
1	1: 12,0	1: 12,0	1: 20,0
2	1: 6,0	1: 7,5	1: 7,0
3	1: 3,7	1: 4,0	1: 2,0
4	1: 2,6	1: 2,5	1: 1,75
5	1: 2,5	1: 2,0	1: 1,5
6	1: 2,3	1: 1,5	1: 1,25
7	1: 2,0	1: 1,5	1: 1,0
Qualifikations-schlüssel	20% DGKP 60% FSB oder PH 20% HH	20-25% DGKP 60-70% FSB/DSB 10-15% Heimhilfe	mind. 30% DGKP max. 20% Betreuungs- und Hilfspersonen

durch mit Sicherheit die Qualität der Betreuung und Pflege leiden würde und die Fluktuation aus dem Berufsfeld stark steigen würde.

**Martin König (OÖ):** In den nächsten Jahren besteht in Oberösterreich ein Bedarf von jährlich ca. 1.000 Personen.

**Angelika Kirchgatterer (S):** Es gibt eine Bedarfsplanung des Landes Salzburg bis 2017, eine Studie ist auf der Homepage des Landes nachzulesen. Hier gehen ExpertInnen konkret von mehr als 500 freien Stellen allein im Jahr 2012 aus. Ein Teil könne durch Umschulungen und Nachbesetzungen aus anderen Bundesländern und dem Ausland abgedeckt werden, es müssen jedoch Menschen zusätzlich ausgebildet werden. Weiters wird derzeit mit dem GÖG in Zusammenarbeit eine zukünftige Pflegepersonalbedarfsplanung erstellt.

**Waltraud Haas-Wippel (Stmk.):** Der Bedarf an qualifizierten Pflegepersonen wird weiter steigen.

Genauere Daten zum österreichweiten Bedarf an Pflegepersonal sind angesichts teils fehlender aktueller Bedarfs- und Entwicklungspläne der Länder nicht immer vorhanden. Wesentlich erachte ich, dass sich die Kompetenzen der Pflegepersonen den neuen Pflege- und Betreuungserfordernissen anpassen, wie z.B. im Bereich von Care- und Casemanagement und der Forcierung der weiteren Professionalisierung der Pflege!

**LWH:** Welche 3 Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht besonders geeignet, um die Problematik des Pflegepersonalbedarfs zu lösen?

**Franz Bergmann (K):** Ich halte es für wesentlich, den Tätigkeitsbereich in der Betreuung und Pflege attraktiver darzustellen. Betreuung und Pflege sind ein sehr herausfordernder und interessanter Arbeitsbereich zum Wohle unserer gesamten Gesellschaft. Wichtig ist auch, Betreuungs- und Pflegekräfte, die bestens ausgebildet sind aber aus den unterschiedlichsten Gründen den Arbeitsbereich verlassen haben, zurück zu gewinnen. Hier liegt sicherlich ein großes und fachlich bestens geeignetes Personalpotenzial. Des Weiteren sollte man auch dem Bedarf im Ausbildungsbereich Rechnung tragen und spezielle Pflegekräfte für den geriatrischen Bereich ausbilden. Weiters sollte die Möglichkeit für eine berufliche Karriere im stationären Betreuungs- und Pflegebereich näher betrachtet werden. Dadurch könnte die Personalproblematik (Mitarbeitermotivation, mehr berufsbezogene Verantwortung usw.) verbessert werden.

Die Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen sowie eine bessere Bezahlung (z.B. Angleichung an das K-Schema in Kärnten) wäre eine weitere mögliche Maßnahme, wobei die wirtschaftliche und gesellschaftliche Sichtweise zu berücksichtigen ist.

**Martin König (OÖ):** Aus meiner Sicht gilt es zunächst notwendige Rahmenbedingungen zu schaffen bzw. beizubehalten, insbe-

sondere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen. Zweitens müssen die Strukturen der Einrichtungen an die aktuellen Aufgaben und Herausforderungen angepasst werden. Die Erarbeitung und Implementierung professioneller Betreuungs- und Pflegekonzepte ist notwendig. Und drittens braucht es Maßnahmen zur Verbesserung des Images der Sozial- und Gesundheitsberufe.

**Angelika Kirchgatterer (S):** Als besonders geeignete (Sofort)Maßnahmen erweisen sich die Personalpools für alle Bezirke. Außerdem braucht es zusätzliche Ausbildungsstellen. Die Pflegestiftungsplätze müssen auf die Bezirke erweitert werden. Für wesentlich halte ich auch die Prävention. ‚Gesund im Alter‘ – es braucht ein besonderes Augenmerk auf die älteren MitarbeiterInnen, damit sie möglichst lange gesund und damit auch im Job bleiben können.

Fehlzahlen im Ausbildungsbereich waren in Salzburg ein wesentlicher Impuls, konkrete Maßnahmen auch für die „reguläre“ Ausbildung von jungen Menschen (+17) zu setzen. Mit der „Pflegestiftung“ wurde ein Verbund gegründet mit der Stadt Salzburg, der SALK (Salzburger Landeskliniken) mit KH Tamsweg und KH Mittersill und der Diakonie. Der Einstieg weiterer Gemeinden ist jederzeit möglich. Die TeilnehmerInnen erhalten pro Monat vom AMS zur Deckung des Lebensunterhalts mindestens 555,- Euro sowie dazu ein Stipendium von 200,- Euro. Im Regelfall, je nach Lebenslage und Vorarbeitszeiten, kommen die TeilnehmerInnen auf durchschnittlich 1.000,- Euro pro Monat. Der Wermutstropfen für die kleinen Gemeinden sind die Ausbildungskosten, die für die Diplombildung für 3 Jahre rund 28.000,- Euro incl. Stipendium ausmachen. Die Frage inwieweit MitarbeiterInnen verpflichtet werden, ist schwer zu klären. In der Kursbelegung vom März 2011 zeigen sich erste Erfolge dieser Maßnahmen. Von 60 Plätzen werden 30 von unter 20-Jährigen belegt und 30 von Placement-Stiftlingen.

**Waltraud Haas-Wippel (Stmk.):** Einer der Gründe für den Personalengpass im Pflegektor ist sicher das fehlende Image und die mangelnde Attraktivität des Pflegeberufes, die durch eine nicht EU-adäquate Ausbildung im Pflegebereich maßgeblich verursacht wird. Auch die nicht leistungsbezogene Bezahlung der Pflegepersonen ist eine weitere Ursache. Wichtige Maßnahmen sind daher:

- Ausbildungsreform: Die Ausbildung für den

Tabelle: Ausbildungs-Entgelte Land Salzburg im Vergleich (in Euro):

Lehrjahr	Pflege	Einzelhandel	KöchInnen	Kfz-Technikern	Verw.-AssistentIn	Pflege NEU
1. LJ	263,58	462,00	523,00	484,64	446,98	363,00
2. LJ	320,49	585,00	587,00	649,86	590,59	420,00
3. LJ	455,21	833,00	713,00	874,37	784,55	555,00

Quelle: www.salzburg.gv.at/lkorr-meldung?nachrid=45739, 12.3.2011

gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege muss entsprechend dem allgemein gültigen Standard innerhalb der Europäischen Union im tertiären Bildungssektor angesiedelt werden. Daher ist die rasche Reformierung der Diplom-Ausbildung hin zu einer akademischen Ausbildung mit internationaler Anschlussfähigkeit und die Möglichkeit der Durchgängigkeit (ICN- Modell) ganz wesentlich.

- Imagesteigerung: Mit einer Imagesteigerung gewinnt der Pflegeberuf an Attraktivität! Die Stärkung des Bewusstseins der Pflegepersonen über ihre überaus verantwortungsvollen und vielseitigen Tätigkeiten im eigen- und mitverantwortlichen wie auch im interdisziplinären Tätigkeitsbereich, ist eine wesentliche Aufgabe. Image und Bezahlung korrelieren in unserer Gesellschaft und sind das Fundament des gesellschaftlichen Stellenwertes – daher ist eine entsprechende Bezahlung für die Pflegenden wichtig!

- Eigeninitiative / Best Practice: Jede Art von Reformierung ist nur dann zielführend und auch am Effizientesten, wenn sie aus Überzeugung und mit dem ehrlichen Bedürfnis einer/eines jeden einzelnen Pflegenden vollzogen wird. So kann jede Institution selbst als Best Practice Modell fungieren und für die Institution maßgeschneiderte Initiativen setzen - z.B. individuell zugeschnittene Personalentwicklungskonzepte, monetäre und intrinsische Motivationsinstrumente (Dienstzeitmodelle, Mentoring, Coaching, Supervision, Job Rotation, Fort- und Weiterbildungsangebote, Konzepte für WiedereinsteigerInnen, Betriebskindergarten...) sowie Gesundheitsförderungsprogrammen (BGF) und sich so als interessanter Arbeitgeber zu positionieren.

**LWH:** Welcher Ihrer Vorschläge lässt sich besonders leicht und rasch umsetzen und sollte aus Ihrer Sicht unverzüglich angegangen werden?

**Franz Bergmann (K):** Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. die Anpassung der Entlohnung sind positiv und können möglicherweise relativ rasch umgesetzt werden, stellen aber noch keine Garantie dar, dass sich dadurch die Personalproblematik langfristig wirklich verbessert. Langfristig gesehen muss man an mehreren Ecken der Personalproblematik zugleich beginnen.

**Martin König (OÖ):** Die vorgeschlagenen Maßnahmen greifen ineinander. Die Umsetzung aller Vorschläge sollte und kann daher unverzüglich in Angriff genommen werden. Oftmals braucht es „nur“ das Bewusstmachen einer Situation, um durch kleine Impulse nachhaltige Wirkung erzielen zu können. Als Beispiel nenne ich das Image: Imageträger sind nicht nur (teure) Inserate, zufriedene und engagierte MitarbeiterInnen sind die besten Übermittler positiver Botschaften.

**Angelika Kirchgatterer (S):** Rasch und leicht lassen sich die Versäumnisse der Vergangenheit nicht umsetzen, ein Personalpool für jeden Bezirk wäre eine Erste Hilfe Maßnahme.

**Waltraud Haas-Wippel (Stmk.):** Am raschesten und leichtesten lassen sich entsprechende Maßnahmen in den eigenen Institutionen von den PflegedienstleiterInnen und PflegedirektorInnen umsetzen (wie unter Punkt 3 Best Practice angeführt). Wesentlich für die Positionierung der Pflege sind Sitz und Stimme in der Bundesgesundheitsagentur sowie in den Landesgesundheitsplattformen, um die Anliegen der Pflegenden, der Pflege und der Gesellschaft zu vertreten. Auch die Registrierung der Pflegekräfte kann ein Schritt in die richtige Richtung sein. Unverzüglich sollte aber die Umsetzung einer Ausbildungsreform in Angriff genommen werden (ICN-Modell)!

**LWH:** Welche Partner braucht es dazu und

was können Sie persönlich dazu beitragen?

**Franz Bergmann (K):** Die Politik, die Anbieter und Betreiber, die Sozialpartner müssen gemeinsam und vor allem politisch wertungsfrei an der Personalproblematik im Betreuungs- und Pflegebereich arbeiten. Zugleich gilt es, sich in den Ländern Gedanken darüber zu machen, gewisse Sozialkompetenzen an den Bund abzugeben, damit es österreichweit zu einer einheitlichen Vorgehensweise und Regelung im stationären Betreuungs- und Pflegebereich kommen kann. Zusätzlich brauchen wir aber auch einen gesellschaftlichen Diskurs darüber, welche stationäre Betreuung und Pflege sich die Menschen zukünftig für sich selbst erwarten und welchen finanziellen Beitrag sie bereit sind, für Qualität in der Betreuung und Pflege zu leisten.

**Martin König (OÖ):** Für eine erfolgreiche Umsetzung notwendiger Maßnahmen braucht es ein Miteinander und eine kooperative Zusammenarbeit der verantwortlichen Führungskräfte im Heim, der Heimträger, Behörden, Systempartner (z.B. Schulen) und der Politik.

**Angelika Kirchgatterer (S):** Partner können auch Leasing Firmen, das AMS und das Land als Förderer sein.

**Waltraud Haas-Wippel (Stmk.):** Zur Realisierung der erforderlichen Maßnahmen braucht es die Einbeziehung aller politischen Verantwortlichen auf Landes- und auf Bundesebene. Parallel dazu sind eine starke berufspolitische Vertretung und die professionelle Positionierung der Pflegefachkräfte wichtig.

Die rasche Umsetzung einer Pflegesicherung (Pflegefond) in Österreich ist ein Gebot der Stunde, nicht nur zur Sicherstellung der erforderlichen Mittel zur Finanzierung der Pflege, sondern sie bietet auch die Chance, österreichweit einheitliche Qualitätsstandards und Strukturqualitätskriterien einzuführen. Persönlich sollte man als Best Practice Modell eine Vorbild- und Vorreiterrolle im Sinne einer „Magnet Einrichtung“ anstreben, weiters Maßnahmen im Rahmen der Möglichkeiten in der eigenen Institution zur Imagesteigerung, Professionalisierung und Personalentwicklung setzen und sich auch berufspolitisch und in entsprechenden Arbeitsgruppen engagieren.

*Das Interview führte Gabriele Tupy*