

Aktualisierung der Pflegepersonalprognose Vorarlberg

inklusive des dritten Monitoringberichts

Ergebnisbericht

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung

Aktualisierung der Pflegepersonalprognose Vorarlberg

Ergebnisbericht

Autorinnen/Autor:

Elisabeth Rappold
Michael Gyimesi
Veronika Feuerstein
(Kapitel 5.2)

Fachliche Begleitung:

Veronika Feuerstein

Projektassistenz:

Petra Groß

Die Inhalte dieser Publikation geben den Standpunkt der Autorinnen / des Autors und nicht unbedingt jenen der Auftraggeberin wieder.

Wien, im August 2021

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung

Zitiervorschlag: Rappold, Elisabeth; Gyimesi, Michael; Feuerstein, Veronika (2021): Aktualisierung der Pflegepersonalprognose Vorarlberg – inklusive des dritten Monitoringberichts. Gesundheit Österreich, Wien

Zl. P1/4/5090

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin: Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs-GmbH, Stubenring 6, 1010 Wien, Tel. +43 1 515 61, Website: www.goeg.at

Der Umwelt zuliebe:

Dieser Bericht ist auf chlorfrei gebleichtem Papier ohne optische Aufheller hergestellt.

Kurzfassung

Aufgabenstellung

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Monitorings der Pflegeberufe sowie der Auszubildenden bzw. Absolventinnen/Absolventen von Pflegeausbildungen in Vorarlberg anhand ausgewählter Indikatoren dargestellt. Dadurch ist es möglich, Anzahl und Strukturdaten des in Vorarlberg berufstätigen Pflegepersonals nach Settings abzubilden und Veränderungen sichtbar zu machen.

Ebenfalls dargestellt sind die Ergebnisse der aktualisierten Pflegepersonalprognose.

Ergebnisse der aktualisierten Personalbedarfsprognose

Ende 2020 übten 6.202 Pflege- und Betreuungspersonen (3.555 DGKP, 1.196 PA/PFA, 822 SBB, 629 HH) einen Pflege- bzw. Betreuungsberuf aus, 2.527 von ihnen in Krankenanstalten bzw. 1.993 in der stationären Langzeitpflege, 313 im Bereich Hauskrankenpflege, 242 in den Mobilien Hilfsdiensten (MOHI) und 689 Personen in Behindertenbetreuungseinrichtungen sowie 438 Personen aus dem Gesundheitsberuferegister, welche in diversen anderen Bereichen arbeiten. Für die Prognose relevant sind die Bedarfe, die durch Pensionierungen (Ersatzbedarf) und durch demografische Einflüsse (Zusatzbedarf) entstehen.

- » Der kumulative **Ersatzbedarf** bis 2030 wird auf 1.318 Personen (848 VZÄ¹) geschätzt.
- » Der kumulative **Zusatzbedarf** bis 2030 wird auf 1.097 (720 VZÄ²) Personen geschätzt.
- » Damit entsteht ein kumulativer **Mehrbedarf** von 2.415 Berufsangehörigen der Pflege- und Betreuungsberufe in Vorarlberg bis 2030.

Veränderungen zwischen dem Iststand 2020 und dem Sollstand 2030 in Personen und Prozent

	Iststand 2020	Sollstand 2030	Wachstum Zusatzbedarf	Ersatzbedarf (Personen)	Wachstum Ersatzbedarf	Zusatzbedarf (Personen)	Mehrbedarf (Personen)
DGKP	3.555	4.074	15 %	802	23 %	518	1.321
PA/PFA	1.196	1.486	24 %	360	30 %	291	650
SBB	822	975	19 %	156	19 %	153	309
HH	629	764	21 %			135	135
Summe	6.202	7.299	18 %	1.318	24 %	1.097	2.415

Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

1
ohne Heimhilfe und ohne Pflegekräfte in weiteren Settings

2
ohne Pflegekräfte in weiteren Settings

Inhalt

Kurzfassung	III
Abbildungen.....	VII
Tabellen	X
Abkürzungen.....	XII
1 Einleitung	1
2 Methodische Vorgehensweise und Planungsgrundlagen.....	2
3 Personalbedarfsprognose.....	3
3.1 Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen.....	3
3.2 Zusatzbedarf aufgrund geänderter Nachfrage bzw. geänderten Angebots	7
3.2.1 Basisfallszenario – demografische Entwicklung	7
3.2.2 Ergebnisse der Personalbedarfsprognose im Basisfallszenario.....	8
3.3 Bedarfsdeckung	17
3.4 Vergleich mit dem Prognosemodell 2017	21
4 Pflege- und Betreuungspersonal in Vorarlberg – Iststand 2020.....	22
4.1 Gesundheitsberuferegister	24
4.2 Erhebung des Landes Vorarlberg	30
5 Jährliches Begleitmonitoring – Ausbildungseinrichtungen	33
5.1 Entwicklungen an den Ausbildungsstätten.....	33
5.2 Exkurs: Neue Wege in die Pflege.....	34
5.3 Ausbildung in den GuK-Berufen	35
5.3.1 Ausbildungen im gehobenen Dienst für GuK.....	35
5.3.2 Ausbildung in Pflegefachassistenz.....	38
5.3.3 Ausbildung in Pflegeassistenz	39
5.4 Ausbildung in Fachsozialbetreuungsberufen	41
5.4.1 Diplomsozialbetreuung Altenarbeit	42
5.4.2 Fachsozialbetreuung Altenarbeit	43
5.4.3 Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit	45
5.4.4 Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit	47
5.4.5 Diplomsozialbetreuung Familienarbeit.....	48
5.5 Zusammenfassung der Ausbildungssituation.....	50
6 Ergebnisse der Absolventenbefragung	52
6.1 Absolventenbefragung 2020	52
6.2 Absolventenbefragung 2018–2020.....	53
7 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen	56
7.1 Personaldynamik gesamt	56
7.1.1 Analyse der Eintritte 2020	63
7.1.2 Analyse der Austritte 2020	64
7.1.3 Vergleich der Prognose– mit den Monitoringdaten.....	65
7.2 Personaldynamik in Krankenanstalten	67
7.3 Personaldynamik in Langzeitpflegeeinrichtungen	69

7.4	Personaldynamik in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten.....	70
8	Empfehlungen	72
8.1	Personalanwerbung.....	72
8.2	Personalbindung	72
8.3	Effizienz	73
	Literatur	74

Abbildungen

Abbildung 2.1:	Prognosemodell	2
Abbildung 3.1:	DGKP, PA, PFA und SBB in Vorarlberg – Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen in den Jahren 2021 bis inkl. 2030 in Personen	5
Abbildung 3.2:	Krankenanstalten – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	9
Abbildung 3.3:	Langzeitbereich – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	10
Abbildung 3.4:	Hauskrankenpflege – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	11
Abbildung 3.5:	MOHI – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	12
Abbildung 3.6:	Behindertenbereich – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	13
Abbildung 3.7:	Gesamter Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen	15
Abbildung 3.8:	Grade-Mix Varianten über alle Settings im Jahr 2030, in Prozent	18
Abbildung 4.1:	Gesundheits- und Krankenpflege- sowie Sozialbetreuungsberufe in Österreich	22
Abbildung 4.2:	Einsatzbereiche nach Beruf in Prozent (n = 5.768)	26
Abbildung 4.3:	Verteilung der DGKP in weiteren Settings* in Prozent (n = 273)	26
Abbildung 4.4:	Altersverteilung der Berufsangehörigen nach Setting und Beruf (15%-Stichprobe)	27
Abbildung 4.5:	DGKP – Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeheimen, HKP, Behindertenbetreuungseinrichtungen und MOHI, nach Altersgruppen (n = 3.538)	28
Abbildung 4.6:	PA – Altersverteilung in den Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeheimen, HKP, Behindertenbetreuungseinrichtungen und MOHI, nach Altersgruppen (n = 1.324)	28
Abbildung 4.7:	PFA – Altersverteilung in den Krankenanstalten und Pflegeheimen nach Altersgruppen (n = 51)	29
Abbildung 4.8:	SBB – Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeeinrichtungen, Behindertenbetreuungseinrichtungen und HKP nach Altersgruppen (n = 417)	29

Abbildung 4.9:	Einsatzbereiche nach Beruf in Prozent	32
Abbildung 5.1:	Ausbildung zur DGKP: Anfänger/-innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Ausbildungsplätze 2015–2020 in Personen.....	37
Abbildung 5.2:	PFA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, sowie Ausbildungsplätze 2017–2020 in Personen.....	39
Abbildung 5.3:	PA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017–2020	41
Abbildung 5.4:	DSB-AA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017–2020	43
Abbildung 5.5:	FSB-AA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2019	45
Abbildung 5.6:	DSB-BA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017–2020	46
Abbildung 5.7:	FSB-BA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2020	48
Abbildung 5.8:	DSB-FA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2020	49
Abbildung 6.1:	Befragungsteilnehmer/-innen nach Ausbildungszweigen in Personen 2020 (n = 61)	52
Abbildung 6.2:	Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss in Prozent (n = 61).....	53
Abbildung 6.3:	Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss in Prozent von 2018–2020	54
Abbildung 7.1:	Geschlechtsverteilung der Neueintritte gesamt, 1. 1. 2020 – 31. 12. 2020 (n = 716).....	57
Abbildung 7.2:	Altersverteilung der Neueintritte gesamt (alle Berufe, alle Settings; n = 717).....	58
Abbildung 7.3:	Gründe des Austritts aus der Organisation (n = 662)	59
Abbildung 7.4:	Verhältnis zwischen den Zugängen und jenen Abgängen, die mit einem Austritt im Erhebungszeitraum verbunden waren, an den Neueintritten insgesamt in Prozent (n = 717)	60
Abbildung 7.5:	LZP: Anzahl Neueintritte insgesamt (n = 404) und Anzahl jener, welche die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n = 107), nach Altersgruppen	61

Abbildung 7.6:	KH: Anzahl der Neueintritte insgesamt (n = 266) und Anzahl jener, welche die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n = 32), nach Altersgruppen	62
Abbildung 7.7:	Dauer der Organisationszugehörigkeit vor Austritt (n = 579).....	63

Tabellen

Tabelle 3.1:	Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen in Personen*.....	4
Tabelle 3.2:	Ersatzbedarf in VZÄ kumulativ	6
Tabelle 3.3:	Veränderungen zwischen dem Iststand 2020 und dem Sollstand 2030 in Personen und Prozent.....	14
Tabelle 3.4:	Zusatzbedarf nach Beruf und Setting bis 2030 in VZÄ.....	16
Tabelle 3.5:	offene Planposten, Leasingpersonal und ungedeckter Bedarf in VZÄ 2020.....	17
Tabelle 3.6:	Gegenüberstellung des Mehrbedarfs bis 2030 abhängig vom Grade-Mix, in Personen	18
Tabelle 3.7:	Bedarfsdeckung durch Ausbildungsabsolvent/-innen bei fortgeschriebenem Grade-Mix in Personen	19
Tabelle 3.8:	Durchschnittlicher Bedarf an Absolventen, Absolventinnen der verschiedenen Pflege- und Betreuungsberufe jährlich bis 2030 abhängig von der Grade-Mix Variante.....	20
Tabelle 3.9:	Vergleich der aktuellen Daten und der aktuellen Prognose mit dem Prognosemodell von 2017 (für die Settings KA, PH, HKP).....	21
Tabelle 4.1:	Registrierte Pflegepersonen in Vorarlberg nach Berufen und Setting per 31. 12. 2020	25
Tabelle 4.2:	Personen und VZÄ in den Einrichtungen der Langezeitpflege und -betreuung 2020	31
Tabelle 5.1:	Ausbildungsangebote in Vorarlberg 2020.....	33
Tabelle 5.2:	Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2020 in Personen	36
Tabelle 5.3:	Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung	37
Tabelle 5.4:	Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2020 in Personen	38
Tabelle 5.5:	Kennzahlen für die PFA-Ausbildung.....	38
Tabelle 5.6:	Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2020 in Personen.....	40
Tabelle 5.7:	Kennzahlen für die PA-Ausbildung.....	40
Tabelle 5.8:	Entwicklung der DSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2020	42
Tabelle 5.9:	Kennzahlen für die DSB-AA-Ausbildung	42
Tabelle 5.10:	Entwicklung der FSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2020.....	43
Tabelle 5.11:	Kennzahlen für die FSB-AA-Ausbildung	44
Tabelle 5.12:	Entwicklung der DSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2020	45

Tabelle 5.13:	Kennzahlen für die DSB-BA-Ausbildung.....	46
Tabelle 5.14:	Entwicklung der FSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2020	47
Tabelle 5.15:	Kennzahlen für die FSB-BA-Ausbildung	47
Tabelle 5.16:	Entwicklung der DSB-FA-Ausbildung von 2015 bis 2020.....	48
Tabelle 5.17:	Kennzahlen für die DSB-FA-Ausbildung.....	49
Tabelle 6.1:	Alle befragten Absolventinnen/Absolventen nach Berufen in Personen von 2018–2020	54
Tabelle 6.2:	Voraussichtlicher Ort der Berufsausübung nach Berufen aller seit 2018 Befragten in Personen von 2018–2020	55
Tabelle 7.1:	Personaldynamik im Jahr 2020 in Personen	56
Tabelle 7.2:	Personaldynamik im Jahr 2020 in Personen	57
Tabelle 7.3:	Zugängen nach Setting im Jahr 2020 in Prozent.....	63
Tabelle 7.4:	Zugänge nach Berufsgruppen im Jahr 2020 in Prozent.....	64
Tabelle 7.5:	Austritte nach Setting im Jahr 2020 in Prozent.....	64
Tabelle 7.6:	Austritte nach Berufsgruppen im Jahr 2020 in Prozent.....	65
Tabelle 7.7:	Personalstand 2020 für KA, LZP und HKP (ohne Behinderteneinrichtungen) in Vorarlberg, in Personen und VZÄ.....	66
Tabelle 7.8:	Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Istständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Personen)	67
Tabelle 7.9:	Personalab- und -zugänge in Krankenanstalten 2020 in Personen und VZÄ.....	68
Tabelle 7.10:	Pflegepersonal 2020: Personalstand in Krankenanstalten in Personen und VZÄ.....	68
Tabelle 7.11:	Personalab- und -zugänge in Pflegeheimen 2020 in Personen und VZÄ.....	69
Tabelle 7.12:	Pflegepersonal 2020: Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen in Personen und VZÄ.....	70
Tabelle 7.13:	Personalab- und -zugänge in Organisationen für Hauskrankenpflege 2020 in Personen und VZÄ.....	70
Tabelle 7.14:	Pflegepersonal 2020: Personalstand in der Hauskrankenpflege in Personen (Köpfen) und VZÄ	71

Abkürzungen

Abj.	Ausbildungsjahr
BBE	Behindertenbetreuungseinrichtungen
BFI	Berufsförderungsinstitut
ca.	circa
DGKP	diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson
DSB-AA	Diplomsozialbetreuung Altenarbeit
DSB-BA	Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit
DSB-FA	Diplomsozialbetreuung Familienarbeit
DSB-BB	Diplomsozialbetreuung Behindertenbegleitung
FH	Fachhochschule
FSB-AA	Fachsozialbetreuung Altenarbeit
FSB-BA	Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit
FSB-BB	Fachsozialbetreuung Behindertenbegleitung
ggf.	gegebenenfalls
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuKPS	Gesundheits- und Krankenpflegeschule
HH	Heimhilfe
HKP	Hauskrankenpflege
HLW	höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe
inkl.	inklusive
KA	Krankenanstalt
KLS	Kathi-Lampert-Schule
LZP	Langzeitpflegeeinrichtung
m	männlich
MOHI	mobile Hilfsdienste
o. a.	oben angeführt
o. A.	ohne Angabe
PA	Pflegeassistenz bzw. Pflegeassistent/-in
PFA	Pflegefachassistenz bzw. Pflegefachassistent/-in
PH	Pflegeheim
RSGBP-V	Regionaler Strukturplan Gesundheit – Betreuung und Pflege Vorarlberg
RZ	Rehabilitationszentren
SBB	Sozialbetreuungsberufe
SOB	Schule für Sozialbetreuungsberufe
STAT	Statistik Österreich
UBV	Unterstützung bei der Basisversorgung
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent
w	weiblich

1 Einleitung

Im Jahr 2017 wurde für Vorarlberg eine Pflegepersonalbedarfsprognose durchgeführt (Rappold et al. 2017), im Zuge deren der Iststand der Angehörigen zum einen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe mit Berufsberechtigungen gemäß Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) sowie zum anderen der Sozialbetreuungsberufe mit Pflegekompetenzen nach dem GuKG in Vorarlberg erhoben wurde. In einem zweiten Schritt wurde auf Basis dieser Erhebung eine Prognose für die Jahre bis 2030 erstellt.

Basierend auf den Erhebungen und Auswertungen aus dem Jahr 2016 wurde ein kontinuierliches quantitatives Monitoring der Personaldaten retrospektiv für die Jahre 2018 (Rappold 2019) und 2019 (Rappold/Juraszovich 2020) durchgeführt. Ziel dieser Berichte war, die zahlenmäßige Entwicklung bzw. die Veränderung des Personalbestands sowie der Bewerber- und Absolventenzahlen relevanter Ausbildungen zu beobachten und ggf. Maßnahmen zur Steuerung zu ergreifen.

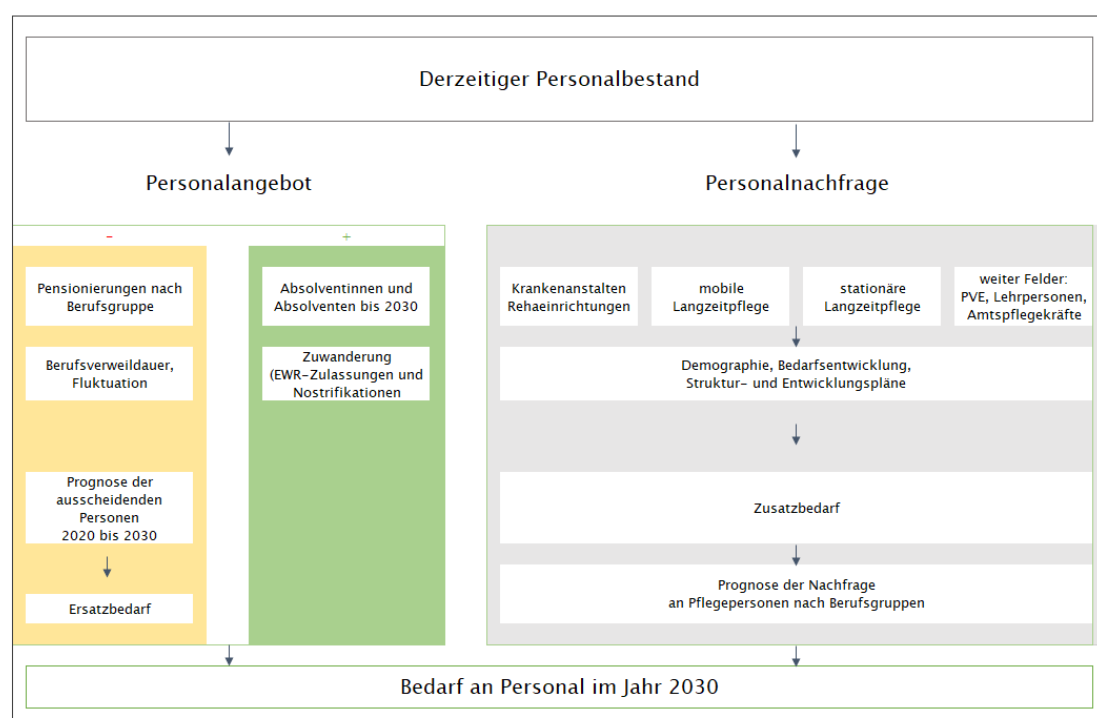
Darüber hinaus ist für die Jahre 2021 und 2024 vorgesehen, die Prognose des künftigen Personalbedarfs zu aktualisieren. In diesem Schritt wird das vorhandene Personal mit dem bevölkerungsbezogenen Bedarf sowie aktuellen strukturellen Veränderungen in Verbindung gebracht.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse des Monitorings sowie die aktualisierte Personalbedarfsprognose dargestellt.

2 Methodische Vorgehensweise und Planungsgrundlagen

Diese Personalbedarfsprognose wird mit dem an der GÖG entwickelten Prognosemodell zur Personalbedarfsplanung durchgeführt, welches – ausgehend vom Iststand – sowohl angebotsseitige als auch nachfrageseitige Einflussfaktoren berücksichtigt.

Abbildung 2.1:
Prognosemodell



Quelle: GÖG

Hauptparameter auf der Seite des Personalangebots sind die zu erwartenden Pensionierungen und die Absolventinnen und Absolventen, die in den Beruf neu einsteigen. Die wesentlichen Parameter auf der Seite der Personalnachfrage sind die demografische Entwicklung und die Bedarfs- und Entwicklungspläne des Bundeslandes.

Für die Darstellung der Istsituation der in Vorarlberg berufstätigen Pflege- und Betreuungspersonen wurden die an der GÖ-FP vorhandenen Daten aus dem Gesundheitsberuferegister und die Krankenanstaltenstatistik genutzt – ergänzt um die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Daten einer Gesamterhebung des Pflege- und Betreuungspersonals in Vorarlberg sowie der Pflegedienstleistungsstatistik. Auf Basis dieser Daten erfolgte die Beschreibung des Iststandes sowie die Modellierung der Prognose.

3 Personalbedarfsprognose

Die Schätzung des Bedarfs an Pflege- und Betreuungspersonal bis zum Jahr 2030 erfolgt auf Basis des Iststands 2020 bzw. 2019 für den akutstationären Bereich. Die Daten zum akutstationären Bereich stammen aus der Krankenanstaltenstatistik, die Daten zum Langzeitbereich wurden vom Land Vorarlberg gesondert erhoben und mit den Daten der Pflegedienstleistungsstatistik (BMASGK 2018; Statistik Austria 2018) und des Gesundheitsberuferegisters validiert.

Dem Gesundheitsberuferegister werden die Daten zum Alter der Pflegepersonen entnommen, um die Pensionierungen der nächsten Jahre zu ermitteln und so den Ersatzbedarf zu berechnen, der sich allein aufgrund der zu erwartenden Pensionierungen für die DGKP und die PA/PFA ergibt. Für die Heimhilfen fehlen die entsprechenden Daten zum Geburtsjahr, da sie nicht im Gesundheitsberuferegister verzeichnet sind.

Für den Zusatzbedarf, der sich aus einem eventuellen Ausbau der Angebote sowie der demografischen Entwicklung der Bevölkerung ergibt, wird in einem ersten Schritt in einem Basisfallszenario dargestellt, wie sich der Pflegepersonalbedarf, ausgehend von der Inanspruchnahme der Angebote im Jahr 2019, aufgrund der demografischen Prozesse (insbesondere infolge der Alterung der Bevölkerung) entwickeln würde.

3.1 Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen

Für die Berechnung der zukünftigen Pensionierungen wird bei den Berufen DGKP, PA, PFA und SBB – entsprechend der aktuellen gesetzlichen Regelung zur Anpassung des Pensionsalters für Frauen – bis zum Jahr 2023 von einem Pensionsantrittsalter von 60 Jahren ausgegangen. Für den Zeitraum danach wird das Pensionsalter jedes Jahr um eins erhöht, bis das Pensionsalter von 65 Jahren erreicht wird (Anmerkung: Die gesetzliche Regelung sieht eine Erhöhung des Pensionsalters im Halbjahrestakt vor. Das Alter der Pflegepersonen ist allerdings nur auf Jahre genau bekannt). Für das Pensionsalter der Männer wird durchgehend von 65 Jahren ausgegangen.

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über den pensionierungsbedingten Ersatzbedarf bis 2030 für DGKP, PFA/PA und SBB. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den Berufen.

Tabelle 3.1:

Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen in Personen*

Beruf	Bestand 2020 (Personen)	Pensionierungen 2021 bis inkl. 2030 (Personen)	Anteil der Pensionierungen bis 2030
DGKP	3.555	802	23 %
PFA/PA	1.196	360	30 %
SBB	822	156	19 %
Gesamt	5.573	1.318	24 %

* inklusive DGKP, PFA/PA und SBB in weiteren Settings

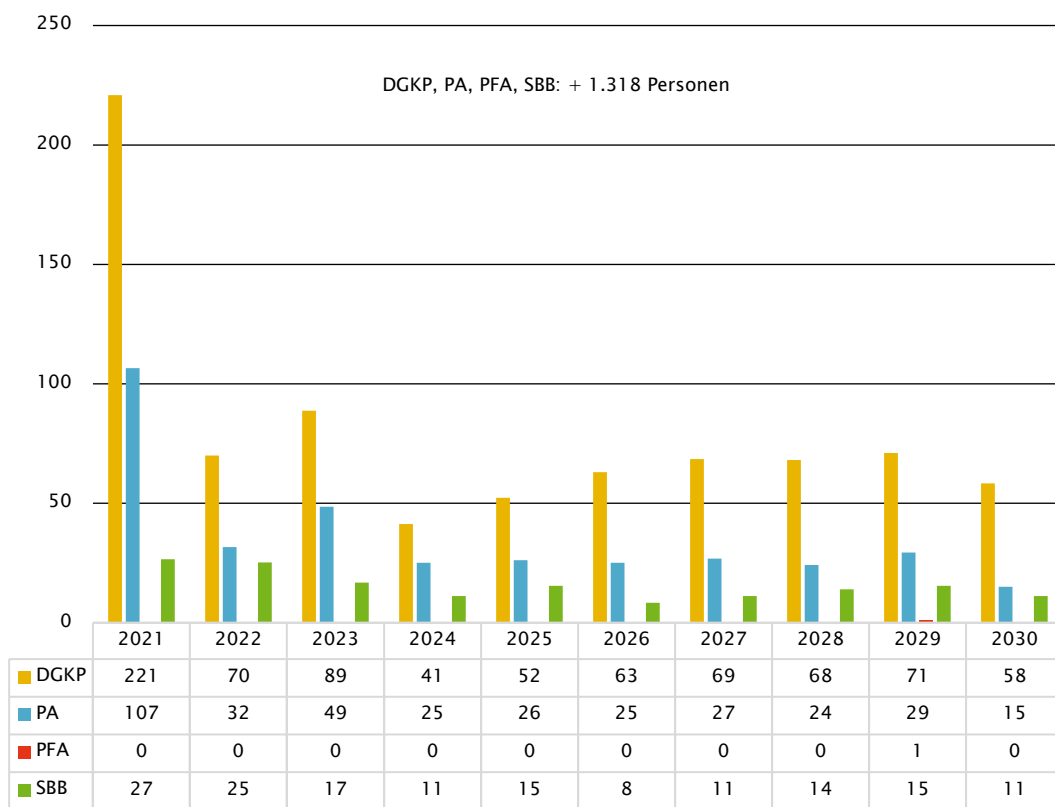
Datenbasis: GBR; Darstellung: GÖG

Insgesamt werden bis zum Jahr 2030 voraussichtlich rund 800 DGKP, rund 360 PA, vermutlich ein(e) PFA und 156 SBB in Pension gehen. Insgesamt müssen bis 2030 somit 1.318 Personen aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden.

Getrennt nach Settings ausgewiesen, zeigt sich ein Ersatzbedarf bis 2030 von 494 Pflegepersonen im Krankenhaus (inkl. Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen), 541 im stationären Langzeitbereich, 143 in der mobilen Langzeitpflege und 37 im Behindertenbereich.

Abbildung 3.1:

DGKP, PA, PFA und SBB in Vorarlberg – Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen in den Jahren 2021 bis inkl. 2030 in Personen



Quelle: Gesundheitsberuferegister; Darstellung: GÖG

Der deutlich erhöhte Eintrag für den Ersatzbedarf im Jahr 2021 ergibt sich aus der Summe der Personen, die Ende 2020 noch erwerbstätig waren, jedoch das Pensionsalter (60 für w, 65 für m) bereits überschritten haben. Von diesen Personen wird angenommen, dass sie im Jahr 2021 in Pension gehen. Der Ersatzbedarf erreicht, abgesehen von diesem Peak 2021, den höchsten Wert 2029 mit 116 Personen und den niedrigsten Wert 2024 mit 77 Personen.

Bei den Sozialbetreuungsberufen gehen deutlich weniger Personen in Pension als bei den Angehörigen der Pflegeassistentenberufe. Für Heimhilfen konnte diese Berechnung aufgrund fehlender Daten nicht ausgeführt werden.

Der Ersatzbedarf in weiteren Settings wird bis 2030 in Summe ca. 100 Personen betragen, davon knapp über 90 DGKP. Bei den DGKP in Ausbildungseinrichtungen sind 18 Pensionierungen zu erwarten. Da im GBR keine Angaben zur Arbeitszeit abgebildet sind, können keine Angaben zu den VZÄ gemacht werden.

Tabelle 3.2 stellt die Ersatzbedarfe in VZÄ differenziert nach den verschiedenen Einsatzbereichen der Berufsangehörigen (Settings PH, KA, HKP, MOHI und BBE; überall sonst ist keine Information zum Arbeitsausmaß vorhanden) dar. Bis 2030 werden in Summe ca. 850 VZÄ für Pflegekräfte in den Berufen DGKP, PA/PFA und SBB ersetzt werden müssen (in diese Prognose sind die Heimhilfen nicht mit einbezogen).

Tabelle 3.2:
Ersatzbedarf in VZÄ kumulativ

	2021	bis 2025	bis 2030
Pflegeheime (inkl. Tagesbetreuung)			
DGKP	42	80	130
PA/PFA	50	105	165
SBB	12	45	68
Summe	103	230	363
Krankenanstalten (inkl. RZ)			
DGKP	68	164	310
PA/PFA	17	46	64
SBB	1	4	7
Summe	86	214	381
HKP			
DGKP	22,5	46,0	66,4
PA/PFA	2,1	4,3	5,6
SBB	0,2	0,6	1,9
Summe	24,8	50,9	73,9
MOHI			
DGKP	0,3	0,6	0,8
PA/PFA	0,4	0,8	1,1
SBB	0,2	0,5	1,5
Summe	1	2	3
Behindertenbetreuungseinrichtungen			
DGKP	1	4	8
PA/PFA	3	7	12
SBB	2	3	6
Summe	6	14	27
Gesamt			
DGKP	134	295	515
PA/PFA	72	164	248
SBB	15	53	85
Summe	221	512	848

Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

3.2 Zusatzbedarf aufgrund geänderter Nachfrage bzw. geänderten Angebots

3.2.1 Basisfallszenario – demografische Entwicklung

In einem ersten Schritt wird gezeigt, wie sich das jetzige Personalangebot unter gleichbleibenden Bedingungen allein aufgrund der demografischen Alterung entwickeln würde. Dabei wird von folgenden Bedingungen ausgegangen:

- » Die altersspezifische Inanspruchnahme der einzelnen Dienstleistungen und Angebote bleibt gleich.
- » Die aktuelle Personalzusammensetzung (Grade-Mix) wird fortgeschrieben.
- » Das Verhältnis von Personen zu VZÄ wird fortgeschrieben.

3.2.1.1 Demografische Entwicklung und aktuelle Inanspruchnahme von Pflegedienstleistungen in Vorarlberg

Insgesamt wird die Bevölkerungszahl Vorarlbergs entsprechend der jüngsten Prognose der Statistik Austria zwischen 2020 und 2030 um ca. drei Prozent zunehmen. Dabei wird die Anzahl der unter 60-Jährigen um vier Prozent abnehmen, jene der 60- bis unter 75-Jährigen hingegen um 29 Prozent zunehmen. Jene der 75- bis unter 85-Jährigen – also jener Menschen, welche die Hauptzielgruppe der Dienstleistungen insbesondere des Langzeitbereichs sind – wird um 14 Prozent zunehmen, die Gruppe der Menschen ab 85 Jahre steigt am höchsten, nämlich um 47 Prozent an.

Der Anstieg der Gruppe der Menschen ab 85 Jahre hat auch die größte Auswirkung auf die Inanspruchnahme sozialer Dienstleistungen im Bereich der Langzeitpflege. 32 Prozent der Bewohner/-innen von Pflegeheimen sind zwischen 75 und 84 Jahre alt, 46 Prozent sind 85 oder älter. Die Klientinnen und Klienten der mobilen Betreuungs- und Pflegedienste (in Vorarlberg HKP und MOHI) sind geringfügig jünger: 35 Prozent sind zwischen 75 und 84 Jahre alt, 42 Prozent sind 85 oder älter. In den Krankenanstalten entfällt ca. die Hälfte aller Aufenthalte auf die Personengruppe der unter 60-Jährigen. 25 Prozent der dortigen Patientinnen und Patienten sind 75 Jahre alt oder älter. Zu den Behindertenbetreuungseinrichtungen fehlen Inanspruchnahmezahlen, die mittels Stratifizierung nach Alter mit einer altersgewichteten demografischen Prognose gekoppelt werden könnten.

3.2.2 Ergebnisse der Personalbedarfsprognose im Basisfallszenario

Auf Basis der oben beschriebenen Inanspruchnahme bedeutet dies, dass allein aufgrund der demografischen Entwicklung das Angebot steigen muss, wenn die Betreuungsintensität erhalten bleiben soll. Die Kapazität in den Krankenanstalten müsste demnach um 13 Prozent ansteigen, in den Pflegeheimen müssten rund 31 Prozent mehr Bewohner/-innen betreut werden, und die mobilen Betreuungs- und Pflegedienste müssten mit einer Steigerung der von ihnen betreuten Personen von 29 Prozent rechnen. Für den Behindertenbereich wird angenommen, dass die Inanspruchnahme proportional zum Wachstum der Bevölkerung um ca. drei Prozent steigen würde.

3.2.2.1 Zusatzbedarf

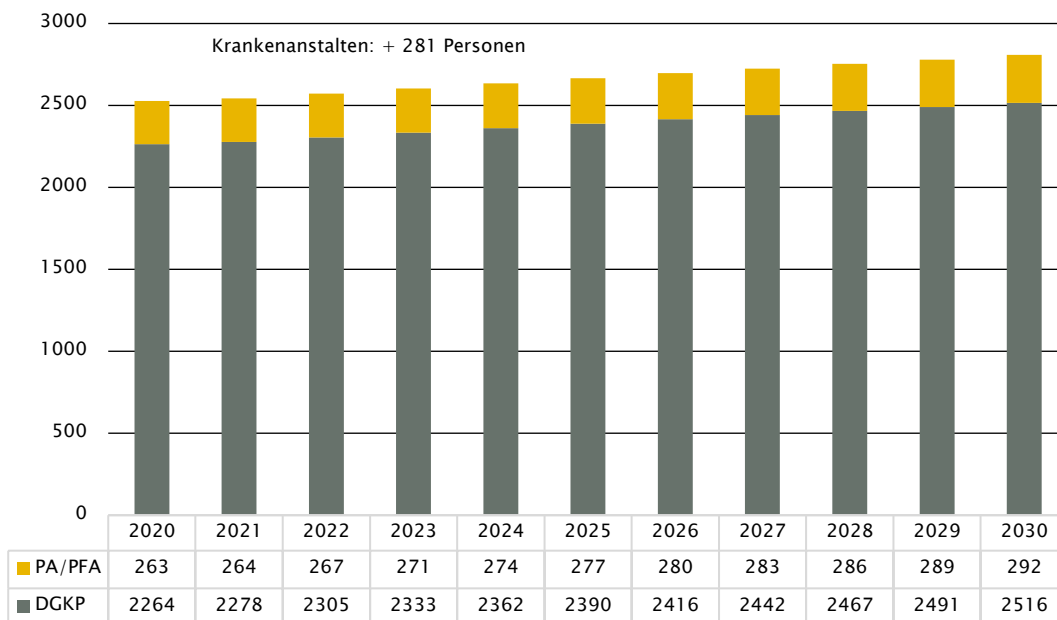
Insgesamt werden aufgrund der demografischen Entwicklung zwischen 2020 und 2030 rund 1.090 Pflege- und Betreuungspersonen (DGKP, PA/FSOB, PFA und Heimhilfen) mehr benötigt, davon rund 280 Personen in Krankenanstalten, rund 90 Personen in der Hauskrankenpflege, 70 Personen bei MOHI, 620 in Pflegeheimen und 22 in der Behindertenbetreuung.

Krankenanstalten

Entsprechend der Krankenanstaltenstatistik waren im Jahr 2019 in den Krankenanstalten inklusive Rehasentren insgesamt rund 2.500 Pflegepersonen, davon rund 2.230 DGKP und rund 250 PA bzw. PFA, beschäftigt. Bis zum Jahr 2030 wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung unter Berücksichtigung der aktuellen altersspezifischen Inanspruchnahme der Bedarf auf etwas über 2.800 Pflegepersonen erhöhen, d. h. es werden rund 280 zusätzliche Personen gebraucht, was einer Steigerung von 13 Prozent entspricht.

Abbildung 3.2:

Krankenanstalten – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: KA-Statistik, Statistik Austria; Darstellung: GÖG

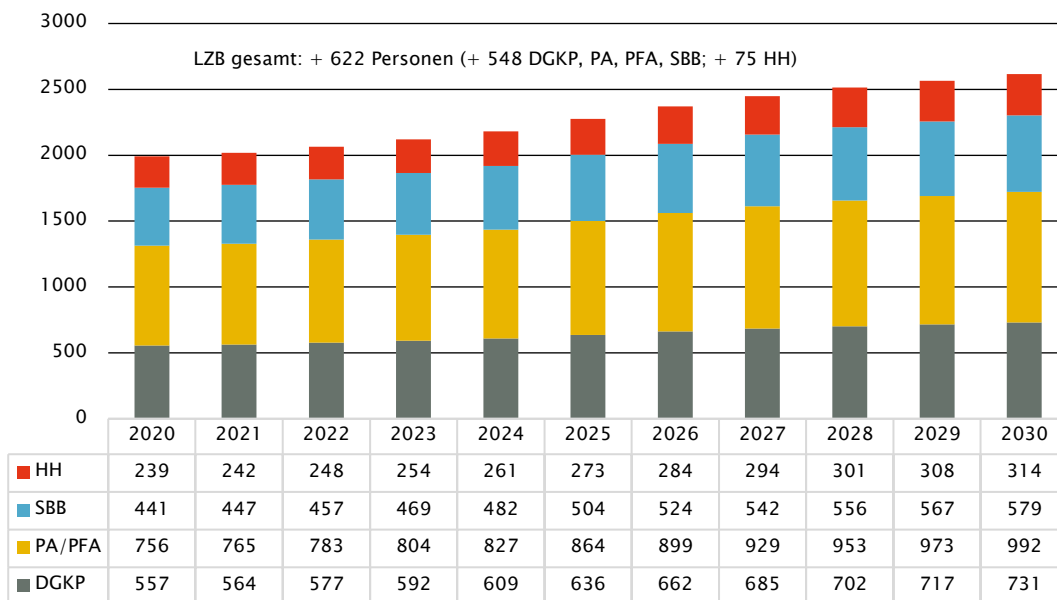
Der Einsatz der PFA kann derzeit noch nicht genau vorhergesagt werden, weswegen für die Berechnung der aktuelle Grade-Mix fortgeschrieben wurde.

Pflegeheime

Entsprechend den vom Land Vorarlberg übermittelten Daten sind in Pflegeheimen (Langzeit- und Kurzzeitpflege inkl. Tagesbetreuung) insgesamt 1.993 Pflege- und Betreuungspersonen beschäftigt. Geht man von einer gleichbleibenden altersspezifischen Inanspruchnahme dieser Angebote aus, müssten die Plätze in stationären Einrichtungen um 31 Prozent ausgebaut werden.

Auf Basis dieser Annahmen würde sich der Personalbedarf bis zum Jahr 2030 um 622 Personen auf insgesamt 2.615 Personen erhöhen.

Abbildung 3.3:
Langzeitbereich – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

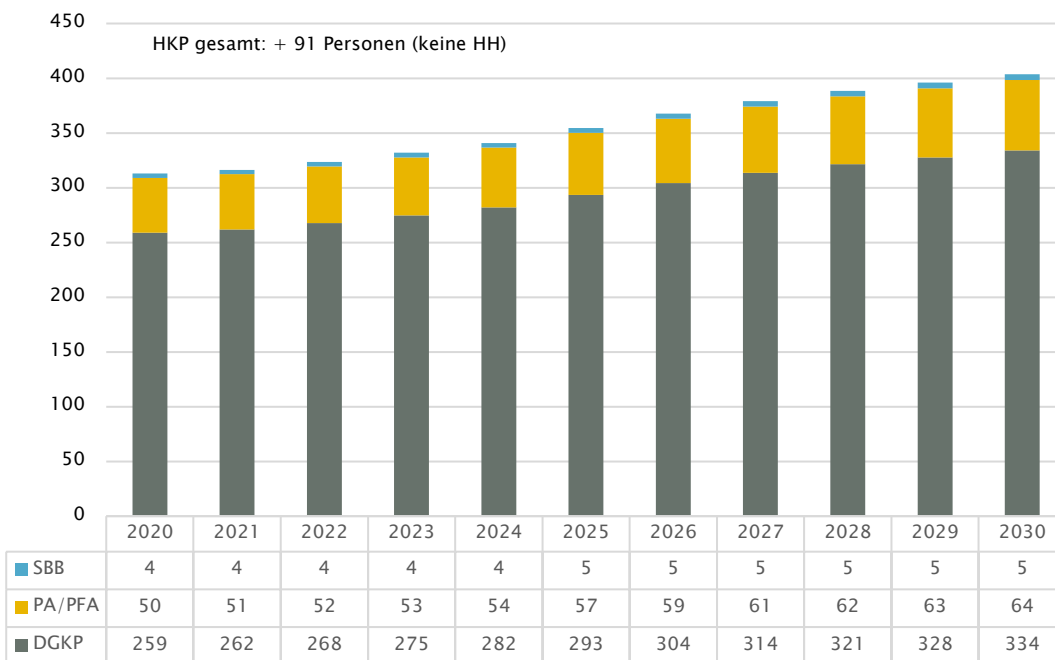
Der Zuwachs von 622 Personen umfasst rund 548 DGKP, PFA bzw. PA/FSOB und rund 75 Heimhilfen. Wie sich bis zum Jahr 2030 das Verhältnis zwischen DGKP, PFA und PA/FSOB im Langzeitbereich tatsächlich entwickeln wird, kann – wie schon bei den Krankenanstalten – nicht prognostiziert werden.

Hauskrankenpflege

In der Hauskrankenpflege waren 2020 insgesamt 313 Pflege- und Betreuungspersonen beschäftigt. Geht man von einer gleichbleibenden altersspezifischen Inanspruchnahme dieser Angebote aus, müssten die Angebote der Hauskrankenpflege um 29 Prozent ausgebaut werden. Dadurch stiege der Personalbedarf um 91 Personen auf insgesamt 404.

Abbildung 3.4:

Hauskrankenpflege – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

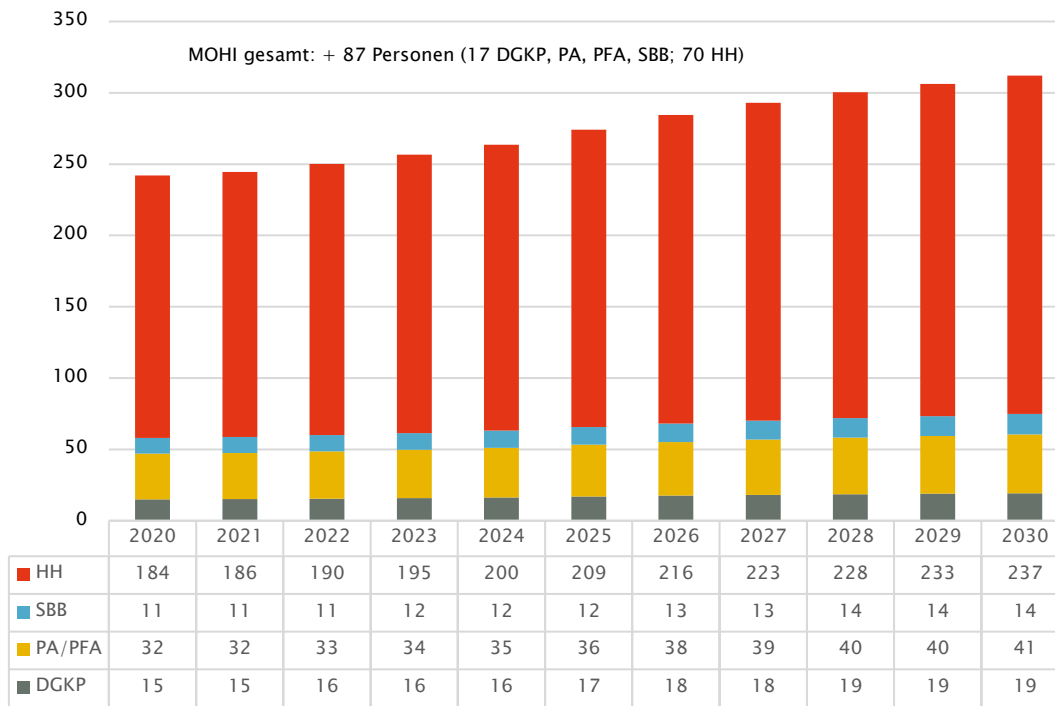
Da im Bereich der HKP keine Heimhilfen eingesetzt werden, betrifft das nur die Berufsgruppen DGKP, PA, PFA und SBB.

MOHI

In den MOHI waren 2020 insgesamt 242 Pflege- und Betreuungspersonen beschäftigt. Geht man von einer gleichbleibenden altersspezifischen Inanspruchnahme dieser Angebote aus, müssten die Angebote der MOHI um 29 Prozent ausgebaut werden. Dadurch stiege der Personalbedarf um 70 auf insgesamt 312 Personen.

Abbildung 3.5:

MOHI – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

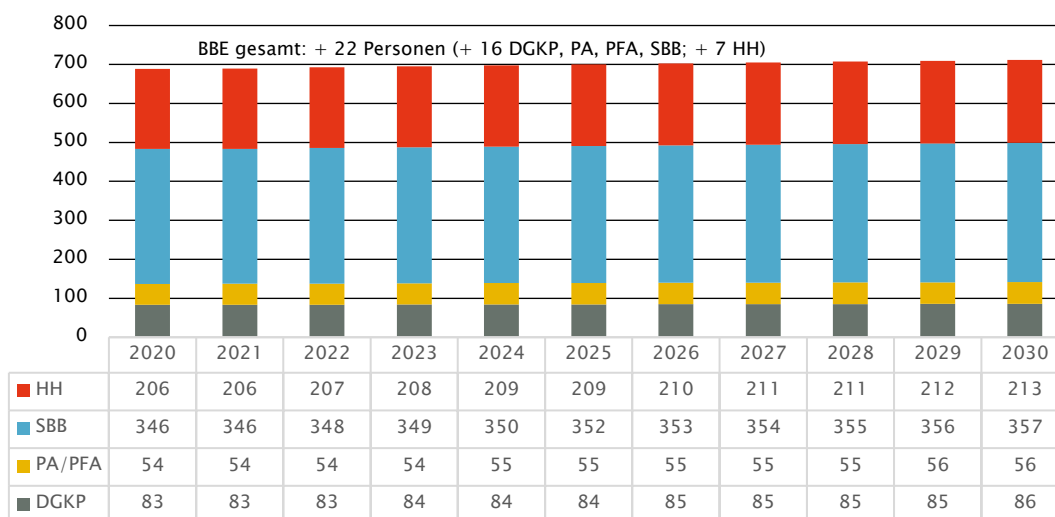
Dies würde überwiegend die Berufsgruppe der Heimhilfen betreffen.

Behindertenbereich

Die vom Land Vorarlberg übermittelten Daten weisen für das Jahr 2020 in den Einrichtungen für Chancengleichheit und Behinderung 689 Pflege- und Betreuungspersonen aus. Da für den Behindertenbereich keine Daten zur altersgruppenspezifischen Inanspruchnahme vorliegen, wurde mit einer Erhöhung proportional zum Bevölkerungswachstum in Vorarlberg gerechnet. Das bedeutet bis zum Jahr 2030 eine Steigerung von drei Prozent, die einem Plus von 22 Personen (+ 16 DGKP, PA, PFA, SBB; + 7 HH) entspricht.

Abbildung 3.6:

Behindertenbereich – Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

Eine differenzierte Betrachtung der Sozialbetreuungsberufe durch eine Einteilung nach DSB/FSB für Familien-, Alten- und Behindertenarbeit sowie DSB/FSB für Behindertenbetreuung ergibt eine erwartete Steigerung von vier Personen für DSB/FSB für Familien-, Alten- und Behindertenarbeit sowie von sieben Personen für DSB/FSB für Behindertenbetreuung.

Weitere Settings

Im GBR sind in Summe 438 Personen mit Beschäftigung in weiteren Bereichen gelistet, überwiegend handelt es sich dabei um DGKP in sonstigen Settings und im Ausbildungsbereich. Für die 58 DGKP im Ausbildungsbereich wurde eine Steigerung des Zusatzbedarfs proportional zur Steigerung aller Personen im Pflegebereich und Behindertenbereich angenommen. Daraus ergibt sich für 2025 ein Bedarf von 63 Personen und für 2030 ein Bedarf von 69 Personen, der Zusatzbedarf beträgt elf Personen.

3.2.2.2 Zusammenfassende Darstellung

Ende 2020 übten rund 6.202 Pflege- und Betreuungspersonen (3.555 DGKP, 1.196 PA/PFA, 822 SBB, 629 HH) einen Pflege- bzw. Betreuungsberuf aus, rund 2.527 von ihnen in Krankenanstalten bzw. 1.993 in der stationären Langzeitpflege, 313 im Bereich Hauskrankenpflege, 242 im den MOHI und 689 Personen in Behindertenbetreuungseinrichtungen sowie 438 Personen in diversen

anderen Bereichen. Für die Prognose relevant sind die Bedarfe, die durch Pensionierungen (Ersatzbedarf) und durch demografische Einflüsse (Zusatzbedarf) entstehen.

- » Der kumulative **Ersatzbedarf** bis 2030 wird auf 1.318 Personen (848 VZÄ³) geschätzt.
- » Der kumulative **Zusatzbedarf** bis 2030 wird auf 1.097 (720 VZÄ⁴) Personen geschätzt.

Damit entsteht in Vorarlberg bis 2030 ein kumulativer **Mehrbedarf** von 2.415 Angehörigen der Pflege- und Betreuungsberufe (vgl. Tabelle 3.3). Mehrbedarf ist die Summe aus Zusatzbedarf (Pensionierungen) und Ersatzbedarf (demographische Einflüsse).

Tabelle 3.3:

Veränderungen zwischen dem Iststand 2020 und dem Sollstand 2030 in Personen und Prozent

	Iststand 2020	Sollstand 2030	Zusatzbedarf (Personen, %)	Ersatzbedarf (Personen, %)	Mehrbedarf (Personen, %)
DGKP	3.555	4.074	518 (15 %)	802 (23 %)	1.321 (37 %)
PA/PFA	1.196	1.486	291 (24 %)	360 (30 %)	650 (54 %)
SBB	822	975	153 (19 %)	156 (19 %)	309 (38 %)
HH	629	764	135 (21 %)		135 (21 %)
Summe	6.202	7.299	1.097 (18 %)	1.318 (21 %)	2.415 (39 %)

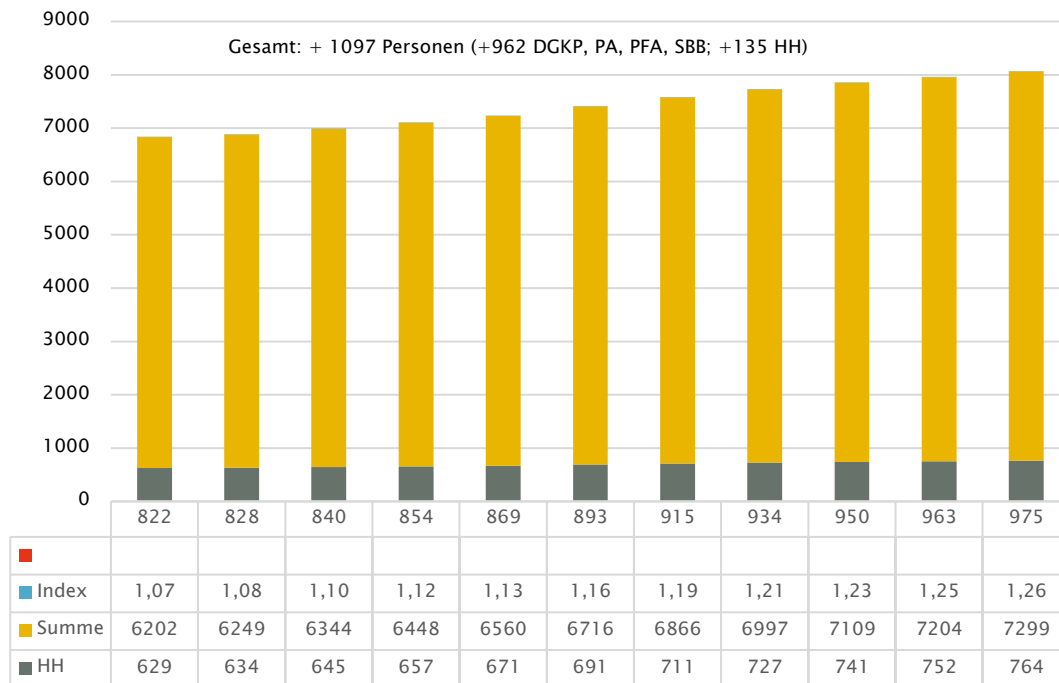
Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

3
ohne Heimhilfe und ohne Pflegekräfte in weiteren Settings

4
ohne Pflegekräfte in weiteren Settings

Abbildung 3.7:

Gesamter Zusatzbedarf bis 2030 aufgrund der demografischen Entwicklung in Personen



Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

Der Zuwachs von 1.097 Personen umfasst 962 DGKP, PFA bzw. PA/FSOB und rund 135 Heimhilfen. Wie sich bis zum Jahr 2030 das Verhältnis zwischen DGKP, PFA und PA/FSOB insgesamt entwickeln wird, kann derzeit nicht prognostiziert werden (vgl. Abbildung 3.7.)

Tabelle 3.4:
Zusatzbedarf nach Beruf und Setting bis 2030 in VZÄ

	Ist 2020	Soll 2025	Soll 2030	Zusatzbedarf bis 2030
Pflegeheime (inkl. Tagesbetreuung)				
DGKP	398	455	523	124
PA/PFA	528	604	693	165
SBB	244	279	320	76
HH	135	154	177	42
Summe	1.305	14.91	1.713	408
Krankenanstalten (inkl. RZ)				
DGKP	1.744	1.841	1.938	194
PA/PFA	205	216	227	23
SBB				
HH				
Summe	1.949	2.057	2.166	217
HKP				
DGKP	161	182	208	47
PA/PFA	26	30	34	8
SBB	2	3	3	1
HH				
Summe	190	215	244	55
MOHI				
DGKP	2	2	3	1
PA/PFA	5	6	7	1
SBB	2	2	2	1
HH	75	85	97	22
Summe	84	95	109	24
Behindertenbetreuungseinrichtungen				
DGKP	64	65	67	2
PA/PFA	38	39	39	1
SBB	257	262	266	8
HH	146	149	151	5
Summe	506	514	522	17
Gesamt				
DGKP	2.370	2.546	2.738	368
PA/PFA	802	894	1.000	198
SBB	505	545	591	86
HH	356	388	425	69
Summe	4.034	4.373	4.754	720

Quelle: GÖG-eigene Berechnungen

Das bedeutet einen Zuwachs von 720 VZÄ, davon 651 bei DGKP, PA/PFA und SBB sowie 69 bei HH.

3.3 Bedarfsdeckung

Im Folgenden geht es darum, darzustellen wie der Bedarf an Personal durch Absolventen und Absolventinnen von Ausbildungseinrichtungen gedeckt werden kann. Vorab sind jedoch einige Aspekte zu berücksichtigen. Aus den Erhebungen geht hervor, dass 2020 nicht alle Planposten besetzt werden konnten bzw. zum Teil mit Leasingpersonal gearbeitet wurde (vgl. Tabelle 3.5). Zwar konnten offene Planposten zum Teil durch Leasingkräfte kompensiert werden, dennoch waren insbesondere bei den DGKP 20 und bei den PA 17 Planposten über das Jahr unbesetzt.

Tabelle 3.5:
offene Planposten, Leasingpersonal und ungedeckter Bedarf in VZÄ 2020

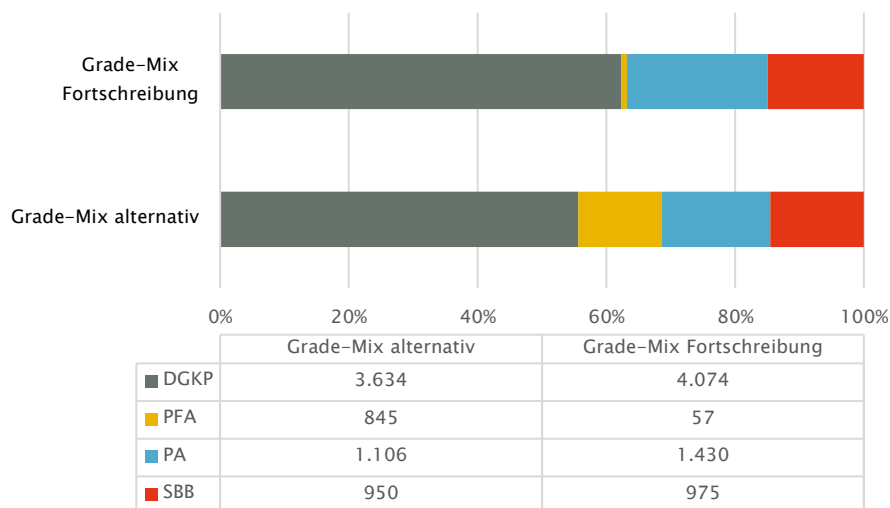
	Summe von Anzahl offene Planposten	Summe von Leasingpersonal (Stunden)	Summe von Leasingpersonal (VZÄ)	ungedeckter Bedarf in VZÄ
DGKP	26,4	9.417,0	5,9	20,5
PFA	0,7	228,0	0,1	0,6
PA	28,7	18.496,1	11,6	17,1
SOB	1,0	1.475,0	0,9	0,1
HH	1,3	0,0	0,0	1,3

Quelle: Erhebung in Vorarlberg, eigene Darstellung

Die Bedarfsdeckung wird auch noch von Personen beeinflusst, welche den Beruf dauerhaft verlassen. In den Erhebungen wurden dazu Informationen eingeholt. In der Erhebung gaben rund 7 Prozent der Personen, die eine Einrichtung verlassen haben an, auch den Beruf zu wechseln. Da diese Informationen aber erstmalig vorliegen, kann nicht beurteilt werden, inwieweit die Anzahl dieser Personen konstant ist oder Schwankungen unterworfen ist.

Ein weiterer Einflussfaktor ist das Verschiebungspotenzial zwischen Berufsgruppen. Der 2020 vorliegende Grade-Mix wurde bis 2030 fortgeschrieben. Obwohl ein optimaler Grade-Mix aufgrund fehlender empirischer Grundlagen nicht empfohlen werden kann und der zukünftige Einsatz der Pflegeassistenz nach 2024 in Krankenanstalten von dem Ergebnis der Evaluierung der GuKG-Novelle 2016 abhängt, wird eine Variante des Grade-Mix dargestellt. Diese orientiert sich an der im Bericht 2017 angenommenen Berufsgruppenzusammensetzung (Rappold et al. 2017). In diese Überlegungen nicht einbezogen wurden Annahmen zur realistischen Umsetzung in Bezug auf Ausbildungskapazitäten in der Pflegefachassistenz. Sollte eine Veränderung in diese Richtung umgesetzt werden, braucht es entsprechend viele Ausbildungsplätze für PFA (vgl. Tabelle 3.8).

Abbildung 3.8:
Grade-Mix Varianten über alle Settings im Jahr 2030, in Prozent



Quelle: eigene Berechnung, eigene Darstellung

Abbildung 3.8 stellt dar, wie sich der Grade-Mix zwischen den Pflege- und Betreuungsberufen in Vorarlberg bis 2030 verändern könnte. Derzeit (2020) liegt der Anteil der DGKP bei 64 Prozent, der Anteil der PFA bei einem Prozent, der Anteil der PA bei 21 Prozent und jener der SBB bei 15 Prozent. Eine potenzielle Veränderung des Skill-Mixes 2030 würde dazu führen, dass der Anteil der DGKP bei 56 Prozent, der PFA bei 13 Prozent, der PA bei 17 Prozent und der SBB knapp unter 15 Prozent zu liegen käme. Dies hätte zur Folge, dass sich der Mehrbedarf zwischen den Berufen verschiebt (vgl. Tabelle 3.6) und damit auch der Bedarf an Ausbildungsplätzen (vgl. Tabelle 3.8)

Tabelle 3.6:
Gegenüberstellung des Mehrbedarfs bis 2030 abhängig vom Grade-Mix, in Personen

Mehrbedarf bis 2030 in Personen	bei fortgeschriebenem Grade-Mix	bei einer Grade-Mix Variante
DGKP	1.321	881
PFA	280	1.068
PA	370	47
SBB	309	284
Summe	2.280	2.280

Zahlen unterliegen leichten Rundungsschwankungen

Quelle: eigene Erhebungen und eigene Berechnungen

Bedarfsdeckung durch Absolventinnen und Absolventen

Inwieweit der Mehrbedarf an Berufsangehörigen bei gleichbleibender Berufsgruppenzusammensetzung durch Absolventinnen und -absolventen gedeckt werden könnte, kann aus Tabelle 3.7

entnommen werden. Tabelle 3.8 stellt die Unterschiede zwischen den beiden Modellen (fortgeschriebener Grade-Mix und Grade-Mix Variante) dar. In beiden Fällen ist jedoch zu beachten, dass einige **Limitationen** vorliegen und die Ergebnisse nur der Orientierung dienen. Z.B. wird angenommen, dass alle Absolventinnen/Absolventen nach der Ausbildung tatsächlich eine Arbeit in einem der untersuchten Bereiche aufnehmen bzw. im Bundesland bleiben. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Personen, die den Beruf verlassen. In der Berechnung des Mehrbedarfs wird davon ausgegangen, dass kein Berufsangehöriger im Beobachtungszeitraum den Beruf verlässt. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Personen, die aus dem Ausland oder anderen Bundesländern zuwandern.

Für die Darstellung in Tabelle 3.7 wurde außer für die DGKP die durchschnittliche Absolventenzahl der letzten fünf Jahre bzw. vier Jahre herangezogen. Ab 2023 basiert die Zahl der geschätzte Absolvent/-innen der DGKP auf dem jährlichen Bericht der AQ-Austria an den Bundesminister für Gesundheit. Herangezogen wurden dabei die vorgesehen Ausbildungsplätze in der Fachhochschule Vorarlberg. Es wird darüber hinaus angenommen, dass alle die eine Ausbildung beginnen diese auch beenden. Bei den Sozialbetreuungsberufen wurden nur die FSB-AA sowie FSB-BA herangezogen.

Tabelle 3.7:
Bedarfsdeckung durch Ausbildungsabsolvent/-innen bei fortgeschriebenem Grade-Mix in Personen

Mehrbedarf	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
DGKP	245	118	141	96	121	129	127	121	117	105
PFA	11	22	25	28	42	40	35	29	24	23
PA	107	33	50	26	28	27	28	25	30	16
SBB	33	37	31	26	39	31	31	30	28	24
Geschätzte Anzahl jährlicher Absolvent/-innen										
DGKP	131	131	75*	90	90	90	90	90	90	90
PFA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
PA	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SBB	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Differenz zwischen Mehrbedarf und Absolvent/-innen										
DGKP	-114	13	-66	-6	-31	-39	-37	-31	-27	-15
PFA	13	-9	-26	-2	-4	-3	-4	-1	-6	8
PA	-77	-7	-1	4	-9	-1	-1	0	2	6
SBB	7	3	9	14	1	9	9	10	12	16

* geschätzte Absolvent/-innen Zahlen gehen aus dem jährlichen Bericht der AQ-Austria an den Bundesminister für Gesundheit hervor.

Quelle: eigene Erhebungen und eigene Berechnungen

Die Tabelle macht deutlich, dass 2021 jedenfalls noch eine deutliche Unterversorgung mit DGKP besteht, diese kann auch in den nächsten Jahren nicht ausgeglichen werden. Bei den PFA besteht über die Jahre bei gleichbleibender Absolventenzahl ein schwankender, aber geringer Mangel. Bei den PA besteht vom Jahr 2021 an eine Unterversorgung, dieser Mangel gleicht sich über die Jahre bei gleichbleibender Zahl an Absolvent/-innen aus. Bei den SBB kann der Bedarf

gedeckt werden. An dieser Stelle sei aber nochmals auf die Limitationen hingewiesen: Es wird davon ausgegangen, dass alle angestellten bis zur Pension im Beruf bleiben und alle Absolvent/-innen in Vorarlberg bleiben und einen Beruf in einem der Settings Krankenhaus, Pflegeheim, HKP oder Behindertenbereich ergreifen.

In Abbildung 3.8 wurde eine alternative Grade-Mix Variante vorgestellt. Tabelle 3.8 zeigt, dass die Strategien der Bedarfsdeckung vom angestrebten Grade-Mix abhängen. In der zweiten bzw. vierten Spalte ist der Mehrbedarf abhängig vom Grade-Mix dargestellt. In der dritten bzw. letzten Spalte wird ausgewiesen, wie viele Personen, abhängig vom Grade-Mix jährlich aus den jeweiligen berufsspezifischen Ausbildungseinrichtungen benötigt werden. Soll tatsächlich der Anteil der PFA deutlich gesteigert werden (Spalte vier „Grade-Mix Variante“), müssen jährlich rund 120 Personen die Ausbildung zur PFA absolvieren, derzeit sind es rund 24 Personen jährlich. Während die Anzahl der PA deutlich zurückgeht. Ein Blick auf die Zahl der geschätzten Absolventen und Absolventinnen in Tabelle 3.7 zeigt, dass das *Fortführen des bestehenden Grade-Mix* bedeutet, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze für DGKP weiter ausgebaut werden muss, die der PFA und PA leicht anzuheben sind und die der SBB konstant gehalten werden können. Eine Bedarfsdeckung in der *Grade-Mix Variante* bei den DGKP kann knapp nicht erreicht werden, während sie bei den PA erfüllt und bei den SBB gut gedeckt wird. Bei den PFA muss die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich ausgebaut werden.

Tabelle 3.8:

Durchschnittlicher Bedarf an Absolventen, Absolventinnen der verschiedenen Pflege- und Betreuungsberufe jährlich bis 2030 abhängig von der Grade-Mix Variante

Personen nach Beruf	Mehrbedarf bei fortgeschriebenem Grade-Mix	durchschnittl. Anzahl von Absolvent/-innen pro Jahr bei fortgeschriebenem Grade-Mix	Mehrbedarf bei Grade-Mix Variante	durchschnittl. Anzahl von Absolvent/-innen pro Jahr bei Grade-Mix Variante
DGKP	1.321	147	881	98
PFA	280	31	1.068	119
PA	370	41	47	5
SBB	309	34	283	31
Summe	2.280		2.280	

Quelle: Eigene Berechnungen

3.4 Vergleich mit dem Prognosemodell 2017

Ein Vergleich mit dem Prognosemodell aus dem Jahr 2017 ist **nur eingeschränkt möglich**, da teilweise verschiedenes Datenmaterial berücksichtigt wurde (z. B. wurden keine Prognosen zu Heimhilfen berechnet) und Aggregationen durchgeführt wurden (z. B. wurde ein fiktiver Iststand aus den 2016er-Daten abzüglich der erwarteten Pensionierungen und zuzüglich der erwarteten Absolventinnen/Absolventen nach Ausbildung als Prognosegrundlage herangezogen. Statt der im Bericht 2017 gewählten Darstellung der jährlichen Differenz aus Personalbedarf minus Personalangebot werden nun kumulative Mehrbedarfe dargestellt). Tabelle 3.9 stellt den Vergleich der aktuellen Daten und der aktuellen Prognose mit dem Prognosemodell von 2017 dar.

Tabelle 3.9:

Vergleich der aktuellen Daten und der aktuellen Prognose mit dem Prognosemodell von 2017 (für die Settings KA, PH, HKP)

	Prognose 2017		Prognose 2021	
	Sollstand 2020*	Sollstand 2030*	Iststand 2020	Sollstand 2030
DGKP	3.275	3.877	3.080	3.581
PFA	2	3	45	57
PA	1.276	1.633	1.023	1.291
SBB	295	395	445	584
Summe	4.848	5.908	4.593	5.513

*mittels demographischer Fortschreibung des Status Quo 2016/2017

Datenbasis und Darstellung: Angaben Land Vorarlberg, KA-Statistik, Demographische Prognose der ST.AT; GÖG-eigene Berechnungen

Im Vergleich des Bedarfs 2020 aus dem Modell von 2017 mit dem aktuellen Iststand zeigt sich, dass der Status Quo den damals prognostizierten Sollstand für 2020 unterschreitet.

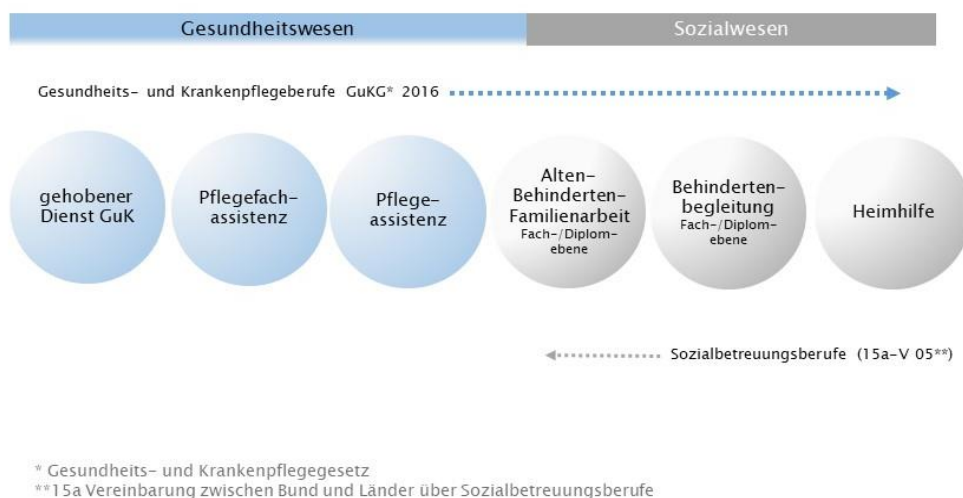
Der Bedarf gesamt für die Berufe DGKP, PA/PFA und SBB wurde 2017 um 5,2 Prozent überschätzt. Teilweise größere Unterschiede ergeben sich für die einzelnen Berufe: Der Bedarf an DGKP wurde um 5,9 Prozent, für PA/PFA um 16,4 Prozent überschätzt, für SBB wurde er um 50,8 Prozent unterschätzt. Ursachen für die Unterschiede können potenziell unterschiedliche Grundgesamtheiten für den Vergleich sein (z. B. wurden 2017 in den Settings PA, KH und HKP 265 SBB erfasst, jedoch ohne Unterscheidung in DSB/FSB für Familien-, Alten- und Behindertenarbeit sowie DSB/FSB für Behindertenbetreuung, vermutlich wurden auch Angehörige von SBB als PA erfasst. Erst durch das Gesundheitsberuferegister und die umfassende Erhebung ist eine Differenzierung gut möglich).

Die Prognose des Bedarfs für das Jahr 2030 fiel 2017 um 7,6 Prozent höher als die aktuelle Prognose aus. Ursache dafür dürften neben den unterschiedlichen Ausgangszahlen unterschiedliche Annahmen zur demografischen Entwicklung der Bevölkerung Vorarlbergs sein (die Annahmen der Statistik Austria über die künftige Entwicklung von Geburten, Sterbefällen und Wanderungsbewegungen sind Basis der regelmäßig erstellten Bevölkerungsprognosen für Österreich und die Bundesländer). Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass ein Vergleich methodisch problematisch und daher sehr vorsichtig zu interpretieren ist.

4 Pflege- und Betreuungspersonal in Vorarlberg – Iststand 2020

Gegenstand der Prognose sind „Pflege- und Betreuungsberufe“, wobei dieser Überbegriff verschiedene Berufe umfasst. Neben den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, welche im GuKG geregelt sind, zählen auch die Sozialbetreuungsberufe dazu, welche in der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen Bund und Ländern (Sozialbetreuungsberufe Bund/Länder) geregelt sind. Sowohl die Gesundheits- und Krankenpflegeberufe als auch die Sozialbetreuungsberufe gliedern sich in drei Qualifikationsniveaus. Bei den Sozialbetreuungsberufen mit den Ausbildungsschwerpunkten Altenarbeit, Behindertenarbeit und Familienarbeit besteht dahingehend Durchlässigkeit zu den im GuKG geregelten Berufen, dass Angehörige der Sozialbetreuungsberufe neben der Qualifikation für den Sozialbetreuungsberuf auch über jene in der Pflegeassistenz gemäß GuKG verfügen. Absolventinnen/Absolventen mit dem SBB-Schwerpunkt Behindertenbegleitung und Personen mit Heimhilfeausbildung hingegen haben die Berechtigung zur Ausübung von Unterstützungsleistungen bei der Basisversorgung einschließlich der Unterstützung bei der Einnahme und Anwendung von Arzneimitteln.

Abbildung 4.1:
Gesundheits- und Krankenpflege- sowie Sozialbetreuungsberufe in Österreich



Quelle: GÖG

Gegenstand der Iststandsbeschreibung und der Prognose sind folgende Berufe:

- » DGKP: diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson
- » PFA: Pflegefachassistentin/-assistent
- » PA: Pflegeassistentin/-assistent
- » DSB-AA: Diplomsozialbetreuer/-in Altenarbeit

- » DSB-BA: Diplomsozialbetreuer/-in Behindertenarbeit
- » DSB-FA: Diplomsozialbetreuer/-in Familienarbeit
- » FSB-AA: Fachsozialbetreuer/-in Altenarbeit
- » FSB-BA: Fachsozialbetreuer/-in Behindertenarbeit
- » HH: Heimhilfe

Zur Beschreibung des Iststands werden folgende Datenquellen herangezogen:

- » Gesundheitsberuferegister
 - » auf die Person bezogene Daten zu Alter, Geschlecht, Ort der Berufsausübung und – bei Angabe auf freiwilliger Basis – Einsatzgebiet bzw. Setting und weitere relevante Daten
 - » Daten zur Anzahl der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, der Pflegefachassistentinnen/-assistenten und Pflegeassistentinnen/-assistenten per 31. 12. 2020
 - » in den Settings Krankenanstalten inklusive Rehabilitationseinrichtungen und Kuranstalten, stationäre Pflegeeinrichtungen, mobile Dienste und Behindertenbetreuungseinrichtungen (die Angaben zum Setting sind freiwillige Angaben und beruhen auf Selbstauskunft der registrierten Pflegepersonen).
- » Krankenanstaltenstatistik
 - » Daten zur Anzahl der Personen und der Vollzeitäquivalente in den Bereichen diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz per 31. 12. 2019⁵
 - » in allgemeinen Krankenanstalten und Sonderkrankenanstalten wie z. B. Rehabilitationszentren und Sanatorien
Nicht im Krankenanstaltenbereich miterfasst sind Pflegeanstalten für chronisch Kranke, diese sind dem Langzeitbereich zugeordnet. Ebenfalls nicht erfasst sind Kureinrichtungen. Die Krankenanstaltenstatistik umfasst Daten und Kennzahlen aller Krankenhäuser, die über die Landesgesundheitsfonds finanziert werden.
- » Pflegedienstleistungsstatistik 2019⁶
 - » Daten zur Anzahl der Personen und Vollzeitäquivalente im Bereich Langzeitbetreuung und -pflege, allerdings nicht getrennt nach Berufen, wobei hier auch die Heimhilfen miterfasst sind
 - » Diese Differenzierung ist allerdings eine wesentliche Voraussetzung für die Prognose und die Planung des zukünftigen Personalbedarfs. Daher wurde eine Erhebung des Iststands der Personen und Vollzeitäquivalente per 31. 12. 2020 in den Bereichen Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), Pflegefachassistenz (PFA), Pflegeassistenz (PA), Fachsozialbetreuung (FSB), Diplomsozialbetreuung (DSB)

5

Im Auswertungszeitraum (bis inkl. August 2021) letztverfügbare Jahresdaten

6

Im Auswertungszeitraum (bis inkl. August 2021) letztverfügbare Jahresdaten

mit und ohne Pflegeassistentenausbildung sowie Heimhilfe (HH) nach den Settings stationäre Langzeit- und Kurzzeitpflege, Tagesbetreuung, mobile Dienste und MOHI sowie Behindertenbetreuungseinrichtung durchgeführt.

Für die Prognose werden Daten aus allen drei Quellen benötigt, keine der Datenquellen kann, für sich allein genommen, die benötigten Informationen umfassend zur Verfügung stellen.

4.1 Gesundheitsberuferegister

2016 wurde das Gesundheitsberuferegister-Gesetz (GBRG) beschlossen, auf dessen Grundlage seit 1. 7. 2018 alle Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (GuK-Berufe) sowie der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD) in einem elektronischen Register, dem Gesundheitsberuferegister (GBR), erfasst werden. Damit sind erstmals die Gesamtzahl der in Österreich berufsberechtigten und -tätigen Angehörigen der oben angeführten Berufe, deren regionale Verteilung und Altersstruktur sowie weitere für die zukünftige Ausbildungs- und Versorgungsplanung wesentliche Daten bekannt (Rappold et al. 2020).

Mit 31. 12. 2020 waren im GBR insgesamt 5.768 Pflegepersonen (3.915 DGKP, 1.365 PA, 51 PFA, 437 SBB) registriert, welche als Bundesland ihrer Berufsausübung Vorarlberg angegeben haben. Rund 68 Prozent verfügen über eine Ausbildung im gehobenen Dienst (DGKP), der Rest ist in Pflegeassistenten bzw. – mit der sehr geringen Anzahl von 51 Personen – in Pflegefachassistenten ausgebildet. Insgesamt rund acht Prozent gaben an, neben der Ausbildung in Pflegeassistenten eine Zusatzausbildung für Fachsozialbetreuung oder Diplomsozialbetreuung (mit der Spezifikation Behindertenarbeit/Altenarbeit/Familienarbeit) absolviert zu haben. Diese Personen werden unter „Sozialbetreuungsberufe“ zusammengefasst.

Setting

Die Haupteinsatzgebiete der Pflegepersonen sind das Krankenhaus (inkl. Reha- und Kureinrichtungen) und der Langzeitbereich, dort insbesondere Pflegeheime und Hauskrankenpflege⁷. Insgesamt sind im Gesundheitsberuferegister rund 5.232 Pflegepersonen bzw. rund 91 Prozent in diesen drei Bereichen registriert (3.603 DGKP, 1.229 PA, 51 PFA und 349 SBB). In Behindertenbetreuungseinrichtungen sind 194 Personen registriert (31 DGKP, 95 PA und 68 SBB). In allen weiteren Settings (darunter fallen z. B. Arbeit im niedergelassenen Bereich, Blutspendeeinrichtungen, Forschungseinrichtungen, in der Industrie ...) sind in Summe 342 Personen registriert (281 DGKP, 41 PA, 20 SBB), davon entfallen auf Ausbildungseinrichtungen 58 DGKP, 5 PA und 2 SBB. Die 281 DGKP in weiteren Settings sind zum überwiegenden Teil in den Settings „Sonstiges (Industrie ...)“ „Ärztin/Arzt“ sowie „Ausbildungseinrichtungen“ angestellt; 27 DGKP machten keine Angabe zum Setting.

7

Im GBR ist die HKP im Setting *mobile Dienste* inkludiert

Tabelle 4.1:

Registrierte Pflegepersonen in Vorarlberg nach Berufen und Setting per 31. 12. 2020

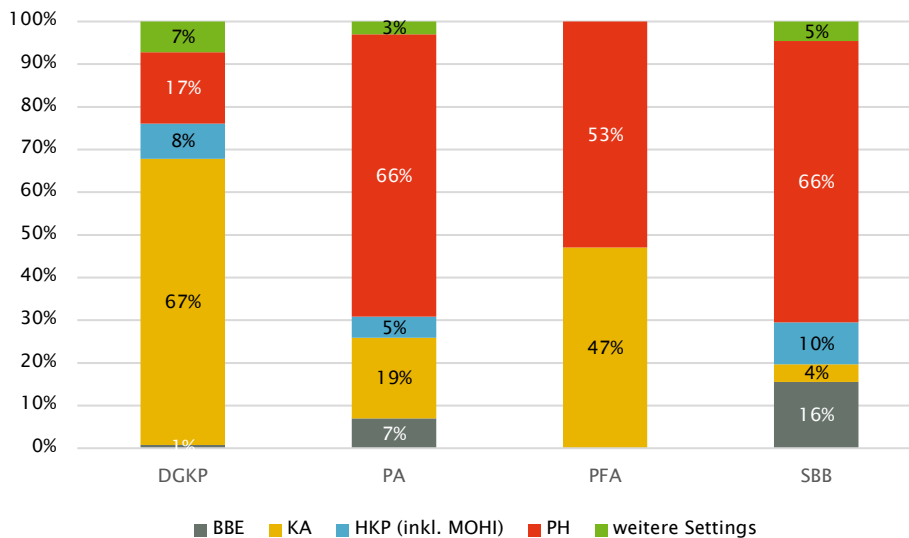
	BBE	KA	HKP	PH	weitere Settings	Summe
DGKP	31	2.624	324	655	281	3.915
PA	95	258	68	903	41	1.365
PFA	0	24	0	27	0	51
SBB	68	18	43	288	20	437
Gesamt	194	2.924	435	1.873	342	5.768

Quelle: Gesundheitsberuferegister, Stand 31. 12. 2020

Mit 51 Prozent aller Pflegepersonen arbeitet der Großteil im Krankenhaus bzw. in Rehabilitations- oder Kureinrichtungen, knapp ein Drittel in stationären Einrichtungen des Langzeitbereichs und rund sieben Prozent in der Hauskrankenpflege.

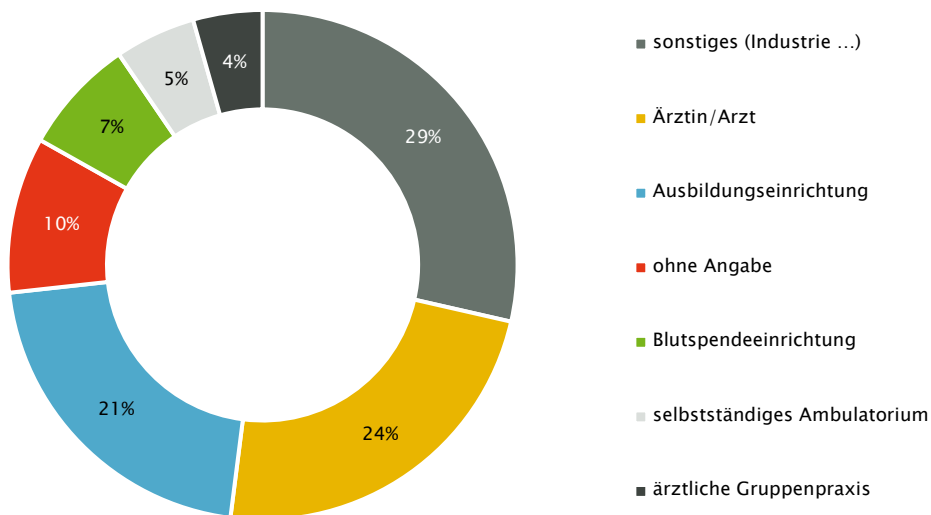
Allerdings zeigen sich hier Unterschiede nach den einzelnen Berufen: Während rund zwei Drittel der DGKP und über 47 Prozent der PFA im Krankenhaus angestellt sind, sind fast zwei Drittel der PA in stationären Einrichtungen der Langzeitpflege (Pflegeheimen) beschäftigt.

Abbildung 4.2:
Einsatzbereiche nach Beruf in Prozent (n = 5.768)



Quelle: Gesundheitsberuferegister, Stand 31. 12. 2020

Abbildung 4.3:
Verteilung der DGKP in weiteren Settings* in Prozent (n = 273)



Quelle: Gesundheitsberuferegister, Stand 31. 12. 2020, Darstellung: GÖG

*nur Settings, in denen mindestens 12 DGKP registriert sind. Die restlichen acht DGKP verteilen sich auf fünf Settings.

Alter

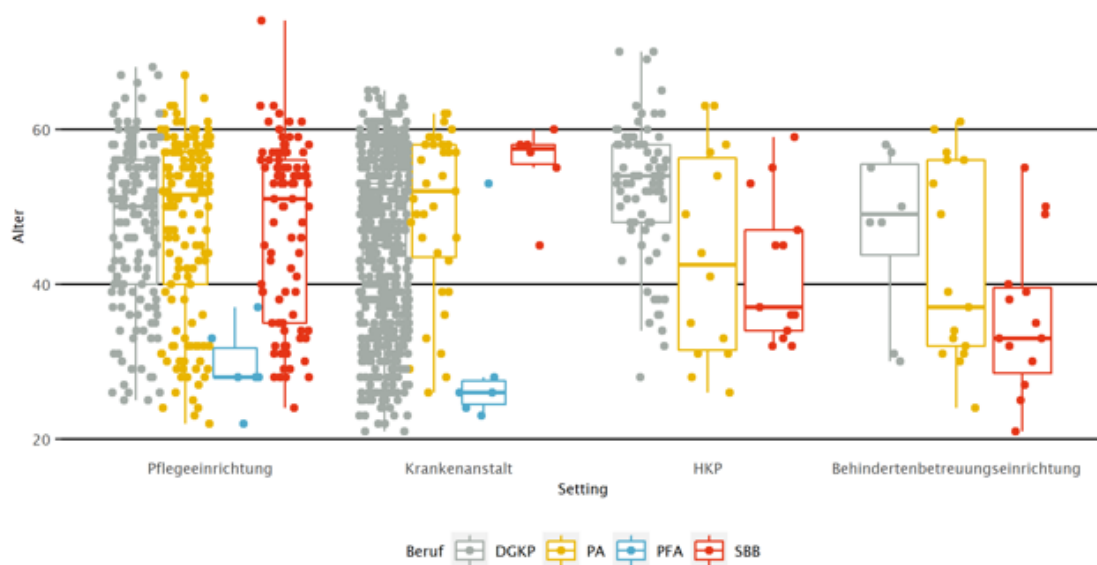
Das durchschnittliche Alter der Pflegepersonen in Vorarlberg liegt bei 44,5 Jahren.

Hoch sind hier die Unterschiede zwischen den Berufen. In den Vorarlberger Krankenanstalten liegt das Durchschnittsalter der DGKP bei 42,8 Jahren, jenes der PA bei 49,3 Jahren. In den Pflegeeinrichtungen sind die Unterschiede mit 47,6 Jahren bei den DGKP und 47,1 Jahren bei den PA nicht so hoch. In der HKP (inkl. MOHI) liegt das Durchschnittsalter der DGKP bei 50,9 Jahren, jenes der PA bei 47,5 Jahren. Die PFA sind grundsätzlich jünger mit einem durchschnittlichen Alter von 34,7 Jahren. Das Durchschnittsalter aller SBB liegt bei 44 Jahren, wobei in den Krankenanstalten mit 51,2 Jahren der höchste und in den Behindertenbetreuungseinrichtungen mit 35 Jahren der niedrigste Durchschnittswert erreicht wird.

Insbesondere für die Prognoserechnung ist nicht das Durchschnittsalter allein, sondern vielmehr die Altersverteilung von Bedeutung, weil damit die Anzahl der jährlich zu erwartenden Pensionierungen geschätzt werden kann.

Abbildung 4.4:

Altersverteilung der Berufsangehörigen nach Setting und Beruf (15%-Stichprobe)

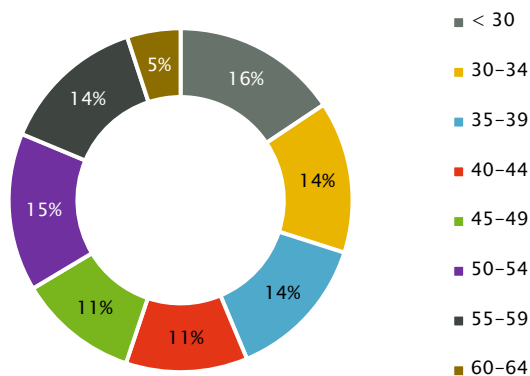


Quelle: GBR, Stand 31. 12. 2020, Darstellung: GÖG

Mit den Daten des Gesundheitsberuferegisters ist es erstmals möglich, eine aktuelle Auswertung der Altersverteilung und damit eine Prognose der Altersentwicklung der nächsten Jahre durchzuführen.

Abbildung 4.5:

DGKP – Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeheimen, HKP, Behindertenbetreuungseinrichtungen und MOHI, nach Altersgruppen (n = 3.538)

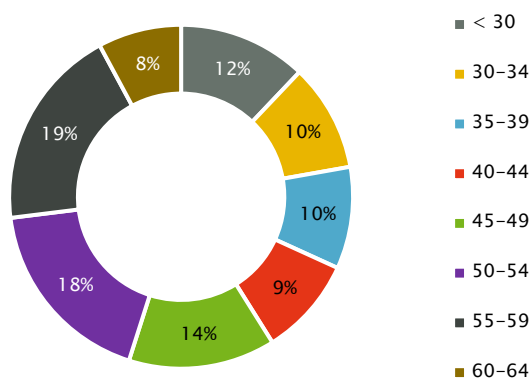


Quelle: GBR, Stand 31. 12. 2020, Darstellung: GÖG

Zwei Drittel aller DGKP sind unter 50 Jahre alt. Ein Drittel ist 50 Jahre alt oder älter – es ist davon auszugehen, dass der Großteil dieser Personen im Jahr 2030 in Pension sein wird.

Abbildung 4.6:

PA – Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeheimen, HKP, Behindertenbetreuungseinrichtungen und MOHI, nach Altersgruppen (n = 1.324)

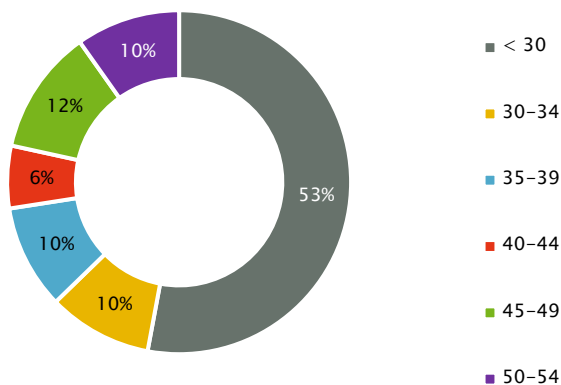


Quelle: GBR, Stand 31. 12. 2020, Darstellung: GÖG

Bei den PA sind es über 45 Prozent, die Ende 2020 50 Jahre alt oder älter waren und voraussichtlich im Laufe der nächsten zehn Jahre in Pension gehen werden.

Abbildung 4.7:

PFA – Altersverteilung in den Krankenanstalten und Pflegeheimen nach Altersgruppen
(n = 51)

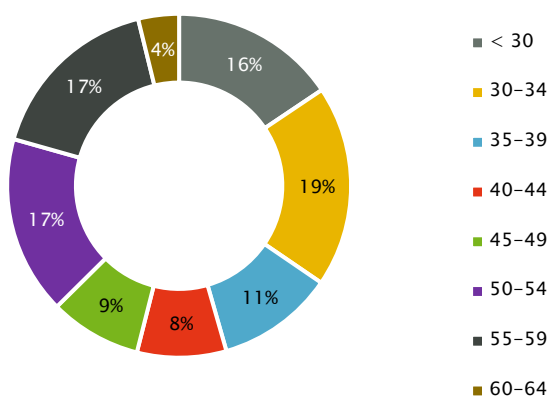


Quelle: GBR, Stand 31. 12. 2020, Darstellung: GÖG

Bei den PFA sind es zehn Prozent bzw. fünf Personen, die Ende 2020 50 Jahre alt oder älter waren und voraussichtlich im Laufe der nächsten zehn Jahre in Pension gehen werden.

Abbildung 4.8:

SBB – Altersverteilung in den Krankenanstalten, Pflegeeinrichtungen,
Behindertenbetreuungseinrichtungen und HKP nach Altersgruppen (n = 417)



Quelle: GBR, Stand 31.12.2020, Darstellung: GÖG

Bei den SBB sind es 38 Prozent, die Ende 2020 50 Jahre alt oder älter waren und voraussichtlich im Laufe der nächsten zehn Jahre in Pension gehen werden.

4.2 Erhebung des Landes Vorarlberg

Die Erhebung des Landes Vorarlberg mit Stichdatum 31. 12. 2020 umfasst die Bereiche Pflegeheime (Langzeit- und Kurzzeitpflege), Tagesbetreuung, Hauskrankenpflege, MOHI sowie Chancengleichheit und Behinderung. Es wurden für die Berufe DGKP, PA, PFA, DSB, FSB und Heimhilfe sowohl die Anzahl der Personen als auch die Vollzeitäquivalente erhoben. DSB und FSB wurden ihrer Qualifikation entsprechend getrennt nach den Bereichen Behindertenarbeit/Altenarbeit/Familienarbeit und Behindertenbetreuung erhoben.

Tabelle 4.2:

Personen und VZÄ in den Einrichtungen der Langzeitpflege und -betreuung 2020

	Pflegeheime, Langzeit- und Kurzzeitpflege		Tagesbetreuung		HKP		MOHI		Chancengleichheit und Behinderung		Gesamt	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
DGKP	552	398	5	1	259	161	15	2	83	64	914	626
PFA	29	19	1	1	3	1					33	22
PA	724	507	2	1	47	25	32	5	54	38	859	576
DSB (FA, AA, BA)	143	107	7	5			5	1	75	57	230	171
FSB (AA, BA)	283	128	3	1	4	2	6	1	59	45	355	176
DSB (BB)	3	2							128	92	131	94
FSB (BB)	2	2							84	64	86	65
HH/UBV	188	117	51	17			184	75	206	146	629	356
Gesamt	1.924	1.280	69	25	313	190	242	84	689	506	3.237	2.085

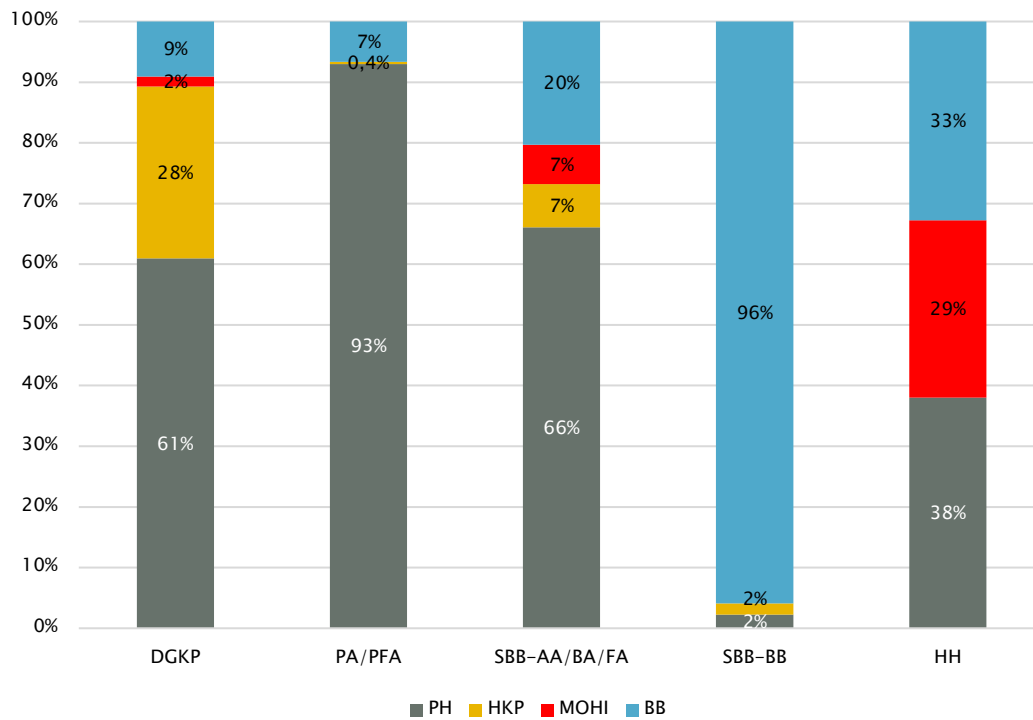
Quelle: Land Vorarlberg

Für die weitere Bearbeitung wurden die Daten der Tagesbetreuung dem Setting Pflegeheim (PH) und jene der mobilen Hilfsdienste (MOHI) dem Setting Hauskrankenpflege zugeordnet. Außerdem wurden die relativ wenigen PFA zu den PA hinzugerechnet.

Mit 62 Prozent arbeitet der Großteil des Pflegepersonals in der stationären Pflege (Kurzzeit- und Langzeitpflege sowie Tagesbetreuung), rund 10 Prozent arbeiten in der HKP, 7 Prozent in den MOHI und 21 Prozent im Behindertenbereich.

In den einzelnen Berufen zeigen sich starke Unterschiede. Während die Heimhilfen mit jeweils ungefähr einem Drittel fast gleichmäßig verteilt in den Settings Pflegeheime, Hauskrankenpflege und Behindertenbereich arbeiten, sind DGKP (61 %), PA/PFA (85 %) und SBB-AA/BA/FA (75 %) überwiegend in Pflegeheimen beschäftigt. SBB-BB arbeiten fast ausschließlich im Behindertenbereich.

Abbildung 4.9:
Einsatzbereiche nach Beruf in Prozent



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5 Jährliches Begleitmonitoring – Ausbildungseinrichtungen

Das jährliche Begleitmonitoring umfasst sowohl beruflich Pflegende als auch Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungseinrichtungen in Vorarlberg. Im Folgenden werden die Entwicklungen in letzterem Bereich dargestellt.

5.1 Entwicklungen an den Ausbildungsstätten

In Vorarlberg gab es 2020 folgende Standorte für die Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege- bzw. Assistenzberufen:

- » Schule für Sozialbetreuungsberufe (SOB) Bregenz
- » GuKPS Unterland Bregenz
- » GuKPS Feldkirch
- » GuKPS Rankweil
- » Fachhochschule Vorarlberg Dornbirn
- » Kathi-Lampert-Schule (KLS) Götzis
- » HLW – Institut St. Josef Feldkirch

Tabelle 5.1:
Ausbildungsangebote in Vorarlberg 2020

	DGKP	PA	PFA	DSB AA	DSB BA	DSB FA	FSB AA	FSB BA
GuKPS Unterland Bregenz	X		X					
GuKPS Feldkirch*	X	X	X					
GuKPS Rankweil	X							
Fachhochschule Vorarlberg Dornbirn	X							
Kathi-Lampert-Schule (KLS) Götzis**		X ¹			X			X
HLW – Institut St. Josef Feldkirch***		X						
Schule für Sozialbetreuungsberufe (SOB) Bregenz*		X ¹		X		X	X	

* Ausbildungen sowohl allein als auch in Kooperation mit dem BFI

** Am Standort in Götzis werden auch die Ausbildungen für FSB/DSB Behindertenbegleitung angeboten.

*** in Kooperation mit der GuKPS Feldkirch

¹ Die SOB Bregenz und die KLS Götzis bieten die PA-Ausbildung als integrierten Bestandteil der Ausbildung Fach- bzw. Diplomsozialberufe an.

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.2 Exkurs: Neue Wege in die Pflege

Autorin: Veronika Feuerstein

Vorbereitungslehrgang der Schule für Sozialbetreuungsberufe (SOB Bregenz)

Der Vorbereitungslehrgang, welcher ein Jahr dauert, hat zum Ziel, junge Menschen ab dem 16. Lebensjahr mit dem Arbeitsfeld vertraut zu machen und sie in weiterer Folge zur Fachsozialbetreuerin / zum Fachsozialbetreuer zu qualifizieren. Der Vorbereitungslehrgang wird von den Auszubildenden sehr gerne angenommen. Auch für den zweiten Lehrgang, der im Herbst 2020 begonnen hat, war die Bewerbungslage gut. Bei der Erstellung des Ausbildungsinhalts wurde der Schwerpunkt auf Altenarbeit gesetzt.

Im Schuljahr 2019/20 haben 26 Auszubildende mit dem Vorbereitungslehrgang begonnen, 17 Personen haben ihn abgeschlossen. Davon haben elf Personen die Ausbildung in der SOB Bregenz fortgeführt. Eine Person hat in der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Rankweil die Diplombildung begonnen und zwei haben sich entschieden, in der Kathi-Lampert-Schule in den Sozialbetreuungsberuf mit Schwerpunkt Behindertenbereich einzusteigen. Zusammenfassend gesehen, ist dieser Vorbereitungslehrgang, welcher auch „Young 16“ genannt wird, durchaus ein Erfolg.

Partnerinstitutionen: Benevit, Caritas, Lebenshilfe, Landesverband Heim- und Pflegeleitung Vorarlberg, SeneCura, Stiftung Liebenau

Fachsozialbetreuung Altenarbeit (inklusive Pflegeassistenz) – „Tagesform“, SOB Bregenz

Damit die Auszubildenden, die den Vorbereitungslehrgang der Schule für Sozialbetreuungsberufe absolviert haben, nahtlos in die Sozialbetreuungsberufe-Ausbildung einsteigen können, wurde neben der herkömmlichen Berufstätigenform auch die Tagesform für die Fachsozialbetreuung Altenarbeit geschaffen. Das heißt, dass die Jugendlichen ab dem 17. Lebensjahr in die Ausbildung einsteigen können und somit nicht darauf warten müssen, bis sie das 19. Lebensjahr (Berufstätigenform) erreicht haben. Dieser Lehrgang startete im Herbst 2020 mit 21 Auszubildenden.

Fachsozialbetreuung Altenarbeit (inklusive Pflegeassistenz) – „gedehnte Form“, SOB Bregenz

Seit Februar 2021 wird eine Ausbildung zur Sozialbetreuerin Altenarbeit / zum Sozialbetreuer Altenarbeit in gedehnter Form angeboten. Bei dieser Variante kann der Fachabschluss inkl. Pflegeassistenzbildung in sechs Semestern (anstatt vier) erworben werden. Diese Ausbildungsvariante soll es vor allem Interessentinnen/Interessenten mit familiären oder anderen Verpflichtungen erleichtern, die Ausbildung in Sozialbetreuung Altenarbeit zu absolvieren. Die Zahl der Bewerber/-innen lag bei 30, die Ausbildung startete mit 23 buntgemischten Auszubildenden (unterschiedlichen Alters, mit verschiedenen Vorberufen etc.).

Modellprojekt 3,5: Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe „Fachschule für Gesundheit und Pflege“ – Institut St. Josef Feldkirch in Kooperation mit der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch

Die HLW Feldkirch war die erste Fachschule für Gesundheit und Pflege in Vorarlberg. Sie bietet in Zusammenarbeit mit der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch eine Ausbildungsform an, bei der in dreieinhalb Jahren zusätzlich die Pflegeassistentenausbildung absolviert wird.

Die Ausbildung hat im Herbst 2020 mit 24 Teilnehmerinnen/Teilnehmern erstmals gestartet. Die Bewerbungslage war befriedigend, vor allem vor dem Hintergrund, dass infolge der COVID-19-Situation keine Bewerbung der Ausbildung stattfinden konnte. Laut Aussage der Leitung sind die Auszubildenden sehr motiviert und haben Spaß bei den praktischen Übungen. Die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Schultypen funktioniert bemerkenswert gut.

5.3 Ausbildung in den GuK-Berufen

5.3.1 Ausbildungen im gehobenen Dienst für GuK

Mit der GuKG-Novelle 2016 kam es zu Veränderungen in der GuK-Ausbildung. 2018 wurde in Vorarlberg erstmals die Ausbildung im gehobenen Dienst für GuK an einer Fachhochschule angeboten. Dafür standen 25 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 2019 kamen 50 neue hinzu. Insgesamt standen 2017 (an GuKPS und FH) für das erste Ausbildungsjahr 145 Plätze zur Verfügung, 2020 waren es 186. Damit stieg die Anzahl der Ausbildungsplätze um 41.

Tabelle 5.2 und Abbildung 5.1 geben die Details dazu wieder. Daten zu Ausbildungsplätzen, Bewerberinnen/Bewerbern, Abbrecherinnen/Abbrechern und in das zweite Ausbildungsjahr Einstiegenden wurden erst ab der Pflegepersonalbedarfsprognose 2017 erhoben.

Tabelle 5.2:

Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2020 in Personen

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungsplätze im 1. Abj.	Bewerberinnen/ Bewerber**	Abbrüche insgesamt	Abbrüche 1. Abj.	Einstieg in das 2. Abj.
2015	121	136	*	*	*	*	*
2016	156	102	*	*	*	*	*
2017	128	155	145	539	34	25	8
2018	154	138	150	580	17	14	10
2019	185	136	172	462	41	36	30***
2020	184	122	186	514	47	23	7
Gesamt	928	789	653	2095	139	98	55

* Daten nicht bekannt

** Personen, die zum Assessment zugelassen wurden

*** Darunter sind 20 PA, die zu DGKP ausgebildet werden.

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Im Zeitraum 2015 bis 2020 begannen 928 Personen mit einer DGKP-Ausbildung, 789 Personen schlossen diese im selben Zeitraum erfolgreich ab. Seit 2017 steigt die Zahl der Anfänger/-innen parallel zu jener der Ausbildungsplätze für das erste Ausbildungsjahr, während die Zahl der Absolventinnen/Absolventen schwankt. 2019 stiegen deutlich mehr Personen in das zweite Ausbildungsjahr ein als in den vorhergehenden Jahren, der Grund dafür ist, dass ein spezieller Lehrgang für PA zur Weiterqualifizierung zur DGKP angeboten wurde.

Ausbildungsabbrüche

Die Ausbildungsabbrüche schwankten in den beobachteten Jahren deutlich, es fällt jedoch auf, dass ein Großteil der Auszubildenden, etwas mehr als 70 Prozent, im ersten Ausbildungsjahr ausstieg. Der Anteil der Abbrecher/-innen lag im Verhältnis zu den Anfängerinnen/Anfängern im Beobachtungszeitraum 2017 bis 2020 bei 21 Prozent.

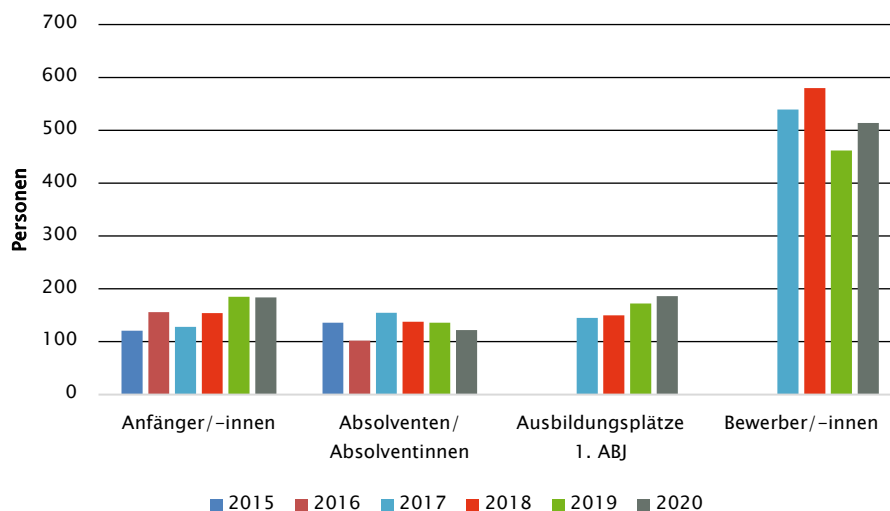
Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

In den Jahren 2017 und 2018 waren mit 3,7 bzw. 3,9 Bewerberinnen/Bewerbern auf jeden Ausbildungsplatz die Bewerbungszahlen relativ konstant, 2019 bzw. 2020 war das Interesse mit 2,7 respektive 2,8 Bewerberinnen/Bewerbern pro Ausbildungsplatz etwas geringer (vgl. Tabelle 5.3).

Allerdings gibt es häufig Doppel- bzw. Vielfachbewerbungen, welche die Zahl der Bewerber/-innen erhöhen. Das hat die Gesundheits- und Krankenpflegeschulen Feldkirch, Rankweil und Unterland

(mit Standort in Bregenz) bewogen, ein gemeinsames Aufnahmeverfahren zu entwickeln⁸. Dadurch wird gewährleistet, dass sich Interessierte nur einmal bewerben müssen und automatisch bei allen drei Ausbildungsstätten berücksichtigt werden.

Abbildung 5.1:
Ausbildung zur DGKP: Anfänger/-innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Ausbildungsplätze 2015–2020 in Personen



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Tabelle 5.3:
Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze 1. Ausbildungsjahr	145	150	172	184
Bewerber/-innen	539*	580*	462*	514*
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	3,7*	3,9*	2,7*	2,8*

*inkl. Doppel- bzw. Vielfachbewerbungen

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

8

<https://kps-terminal.at/LS/1870547507/OBS?linktype=menue> [Zugriff am 7. 5. 2021]

5.3.2 Ausbildung in Pflegefachassistenz

Der Beruf Pflegefachassistent/-in wurde im Jahr 2016 mit der GuKG-Novelle eingeführt. Seit 2017 besteht in Vorarlberg die Möglichkeit in Pflegefachassistenz ausgebildet zu werden. Tabelle 5.4 gibt einen Überblick über die Zahlen der PFA-Ausbildung.

Tabelle 5.4:
Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2020 in Personen

	Anfängerinnen/ Anfänger	AbsolventInnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze im 1. Abj.	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche insgesamt	Abbrüche 1. Abj.	Einstieg in das 2. Abj.
2017	29	0	30	90	5	3	9
2018	30	0	30	115	3	3	0
2019	36	26	40	64	11	8	0
2020	20	23	20	40	8	9	1
Gesamt	115	49	120	309	27	23	9

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2020 120 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 115 Personen begannen die Ausbildung, 49 schlossen sie bisher ab. Die Abbruchrate (bezogen auf Anfänger/-innen) insgesamt lag bei knapp 23 Prozent, wobei 20 Prozent die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr abbrachen.

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

2017 gab es drei Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2018 waren es mit 3,8 Personen am meisten. 2019 war das Interesse mit 1,6 Bewerberinnen/Bewerbern pro Ausbildungsplatz eher gering, allerdings gab es auch um zehn Ausbildungsplätze mehr. 2020 kamen auf einen Ausbildungsplatz zwei Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 5.5).

Tabelle 5.5:
Kennzahlen für die PFA-Ausbildung

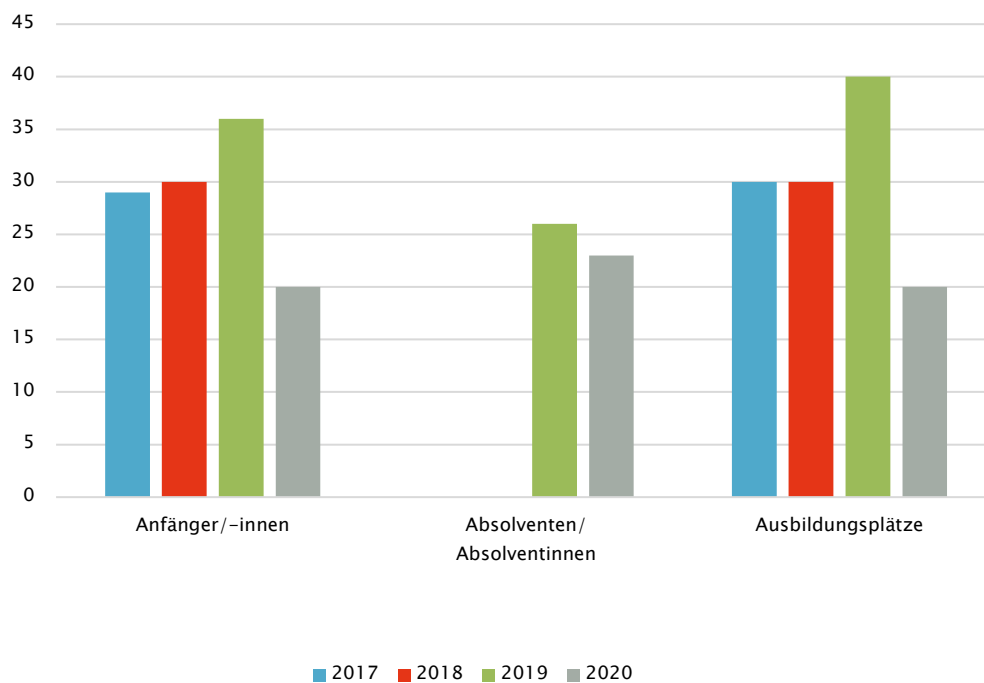
	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze 1. Ausbildungsjahr	30	30	40	20
Bewerber/-innen	90*	115*	64*	40*
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	3*	3,8*	1,6*	2*

*inkl. Doppelbewerbungen

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 5.2:

PFA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, sowie Ausbildungsplätze 2017-2020 in Personen



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.3.3 Ausbildung in Pflegeassistenz

Die Pflegeassistentenausbildung dauert ein Jahr und wird an der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch angeboten. An diesem Standort wird alle zwei Jahre eine zweijährige berufsbegleitende Pflegeassistentenausbildung in Kooperation mit dem BFI angeboten. Diese wurde 2018/19 aufgrund personeller Umstrukturierung pausiert und 2020 wieder angeboten. Darüber hinaus wurde an der Fachschule für Gesundheit und Pflege, HLW – Institut St. Josef in Vorarlberg in Zusammenarbeit mit der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch eine dreieinhalbjährige Pflegeassistentenausbildung entwickelt und 2020 erstmals angeboten.

Die 61 Anfänger/-innen 2020 verteilten sich wie folgt:

- 20 Anfänger/-innen an der GuKPS Feldkirch (einjährige Ausbildung)
- 17 Anfänger/-innen an der GuKPS Feldkirch in Kooperation mit dem BFI (berufsbegleitend)
- 24 Anfänger/-innen an der Fachschule für Gesundheit und Pflege, HLW – Institut St. Josef in Kooperation mit der GuKPS Feldkirch

Tabelle 5.6:
Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2020 in Personen

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2015	45	39	*	*	*
2016	43	35	*	*	*
2017	50	38	59	174**	7
2018	30	28	78***	95	4
2019	20	32	66***	42	5
2020	61	17	64	87	3
Gesamt	249	189	267	398	19

*keine Daten vorhanden

**Die hohe Bewerberzahl und der geringe Anteil der Anfänger/-innen hängen auch damit zusammen, dass nicht alle, die zum Bewerbungsverfahren zugelassen worden waren, dieses auch bestanden. Ab 2019 wurde definiert, dass als Bewerber/-innen nur mehr jene gezählt werden, die zum Assessment zu gelassen worden sind.

***Diese Tabelle unterscheidet sich aufgrund einer anderen Erhebungsmethode von jener an dieser Stelle im ersten Monitoringbericht (damals wurden Perioden- statt Stichtagsdaten angegeben).

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2015 bis 2020 267 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 249 Personen begannen die Ausbildung, 189 schlossen sie ab. Die Abbruchrate (bezogen auf Anfänger/-innen) lag von 2017 bis 2020 bei rund zwölf Prozent (vgl. Tabelle 5.7 und Abbildung 5.3).

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 bewarben sich für die Pflegeassistentenausbildung 174 Personen auf 59 Ausbildungsplätzen, auf jeden Ausbildungsplatz kamen 2,9 Bewerber/-innen. Im Jahr 2018 kamen 1,2 Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2019 waren es 0,6 Bewerber/-innen und 2020 1,4 (vgl. Tabelle 5.7).

Tabelle 5.7:
Kennzahlen für die PA-Ausbildung

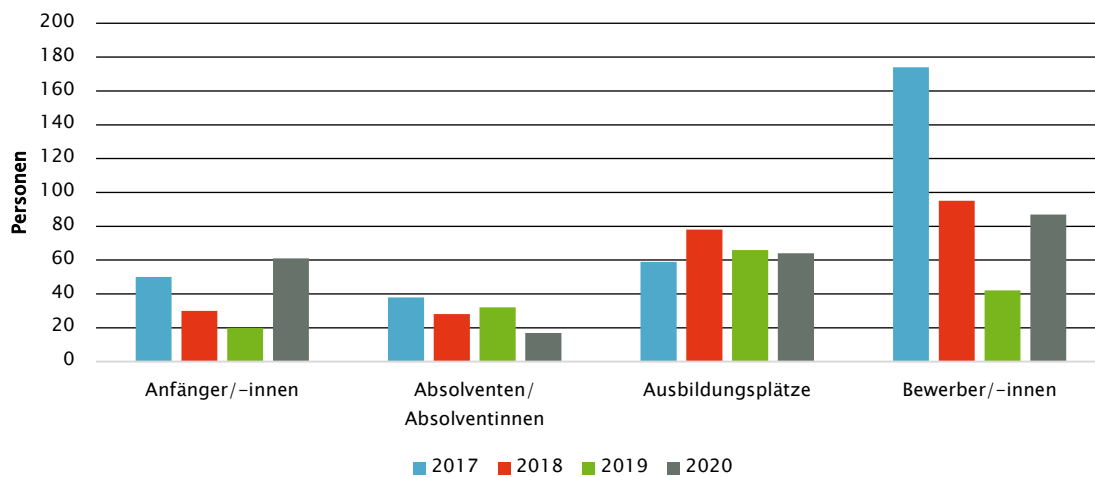
	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	59	78	66	64
Bewerber/-innen*	174	95	42	87
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	2,9	1,2	0,6	1,4

Bewerber/-innen: ab 2019 Personen, die zum Assessment zu gelassen worden sind

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 5.3:

PA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017–2020



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.4 Ausbildung in Fachsozialbetreuungsberufen

Die jeweils analoge Ausbildung zur Diplomsozialbetreuerin / zum Diplomsozialbetreuer kann erst im Anschluss an die Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin / zum Fachsozialbetreuer absolviert werden, weshalb die Anzahl der Bewerber/-innen, Anfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen der Diplomsozialbetreuungsausbildung gering ist.

5.4.1 Diplomsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 5.8:
Entwicklung der DSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2020

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2015	24	13			
2016	26	25			
2017	16	19	24	17	1
2018	18	16	24	30	0
2019	17	18	26	22	0
2020	14	16	26	16	1
Gesamt	115	107	100	85	2

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2020 100 Ausbildungsplätze zur Verfügung, im selben Zeitraum begannen 115 Personen mit der Ausbildung. Von 2017 bis 2020 gab es insgesamt 100 Ausbildungsplätze, jedoch nur 85 Anfänger/-innen. Seit 2017 gab es insgesamt nur zwei Ausbildungsabbrüche. (vgl. Tabelle 5.8)

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

Weil diese Ausbildung erst nach jener in Fachsozialbetreuung Altenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Im Jahr 2017 bewarben sich 17 Personen für die DSB-AA-Ausbildung, auf jeden Ausbildungsplatz kamen 0,7 Bewerber/-innen. Im Jahr 2018 kamen 1,25 Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2019 waren es 0,85 Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 5.9).

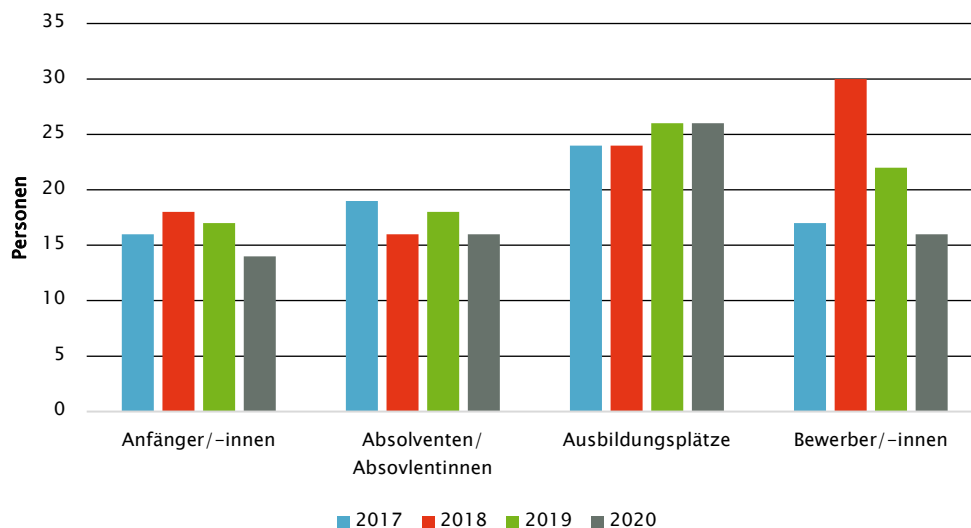
Tabelle 5.9:
Kennzahlen für die DSB-AA-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	24	24	26	26
Bewerber/-innen	17	30	22	16
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	0,7	1,25	0,85	0,6

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Abbildung 5.4:

DSB-AA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017–2020



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.4.2 Fachsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 5.10:

Entwicklung der FSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2020

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2015	36	31	0	0	0
2016	38	27	0	0	0
2017	34	21	39	60	14
2018	41	29	39	60	9
2019	37	21	40	68	21
2020	52	28	63*	99**	17
Gesamt	238	157	181	287	61

*inkl. Tagesform für die Fachsozialbetreuung Altenarbeit. Das heißt, dass die Jugendlichen ab dem 17. Lebensjahr in die Ausbildung einsteigen können und somit nicht darauf warten müssen, bis sie das 19. Lebensjahr (Berufstätigenform) erreicht haben. Dieser Lehrgang startete im Herbst 2020 mit 21 Auszubildenden.

**Die hohe Bewerberzahl und der geringe Anteil der Anfänger/-innen hängen auch damit zusammen, dass nicht alle, die zum Bewerbungsverfahren zugelassen worden waren, dieses auch bestanden bzw. gab es Doppelbewerbungen zwischen den SOB bzw. Kathi-Lampert-Schule.

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2020 181 Ausbildungsplätze zur Verfügung. In diesem Zeitraum begannen 238 Personen mit der Ausbildung, 157 schlossen sie ab, 61 brachen sie ab. Die Zahl der Abbrecher/-innen wird seit 2017 aufgezeichnet. 40 der insgesamt 61 Abbrecher/-innen (oder 60 Prozent von ihnen) schlossen die Ausbildung in Pflegeassistenz mit einer Prüfung am Ende des ersten Ausbildungsjahres ab. Rund 66 Prozent der Anfänger/-innen seit 2015 absolvierten die gesamte Ausbildung (vgl. Tabelle 5.1 und Abbildung 5.1)

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

Die Zahl der Ausbildungsplätze war bis 2019 relativ konstant, 2020 wurde sie um 23 Plätze angehoben. Das hatte jedoch kaum Einfluss auf die Bewerber/-innen, weil deren Zahl ebenso stieg. So kamen 2017 und 2018 1,5 Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz, 2019 1,7 und 2020 1,6 (vgl. Tabelle 5.11).

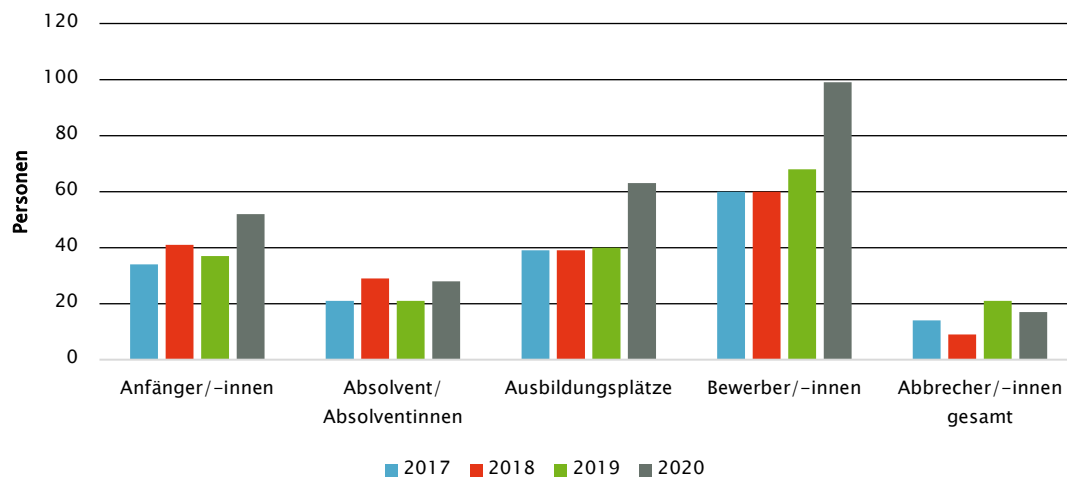
Tabelle 5.11:
Kennzahlen für die FSB-AA-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	39	39	40	63
Bewerber/-innen	60	60	68	99
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	1,5	1,5	1,7	1,6

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Abbildung 5.5:

FSB-AA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2019



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.4.3 Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 5.12:

Entwicklung der DSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2020

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2017	14	0	14	14	0
2018	13	14	13	13	0
2019	13	12	13	13	0
2020	8	11	14	14	1
Gesamt	48	37	54	54	1

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung DSB-BA wurde im Jahr 2017 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2020 54 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 48 Personen begannen die Ausbildung, 37 schlossen sie ab, es gab einen Ausbildungsabbruch. Die Differenz zwischen Absolventinnen/Absolventen und Anfängerinnen/Anfängern resultiert sich daraus, dass es 2017 noch keine Absolventinnen/Absolventen gab (vgl. Tabelle 5.12 und Abbildung 5.6).

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

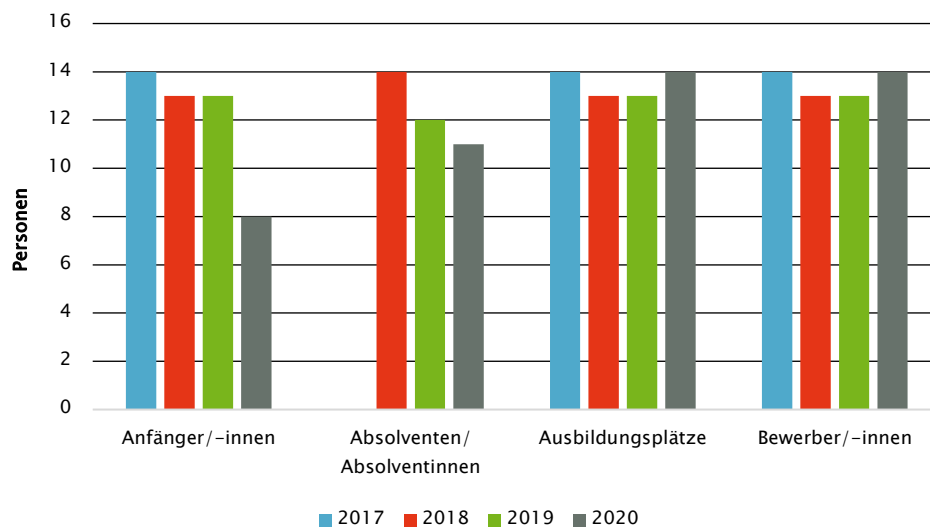
Weil diese Ausbildung erst nach jener in Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Die Bewerberzahl deckt sich meist mit den Ausbildungsplätzen. Damit kam auf jeden Ausbildungsplatz eine Bewerberin bzw. ein Bewerber (vgl. Tabelle 5.13). Allerdings begannen 2020 nur acht Personen mit der Ausbildung.

Tabelle 5.13:
Kennzahlen für die DSB-BA-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	14	13	13	14
Bewerber/-innen	14	13	13	14
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	1	1	1	1

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Abbildung 5.6:
DSB-BA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen 2017-2020



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.4.4 Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 5.14:
Entwicklung der FSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2020

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2017	21	17	22	32	3
2018	23	11	24	34	5
2019	19	16	19	27	0
2020	21	15	21	34	5
Gesamt	84	59	86	127	17

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung in FSB-BA wurde im Jahr 2017 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2020 86 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 84 Personen begannen die Ausbildung, 59 schlossen sie ab, 17 brachen sie ab (vgl. Tabelle 5.14 und Abbildung 5.7).

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 bewarben sich 32 Personen, 2018 und 2019 waren es 34 bzw. 27 Personen. Damit kamen auf jeden Ausbildungsplatz zwischen 1,4 und 1,6 Bewerberinnen/Bewerber (vgl. Tabelle 5.15).

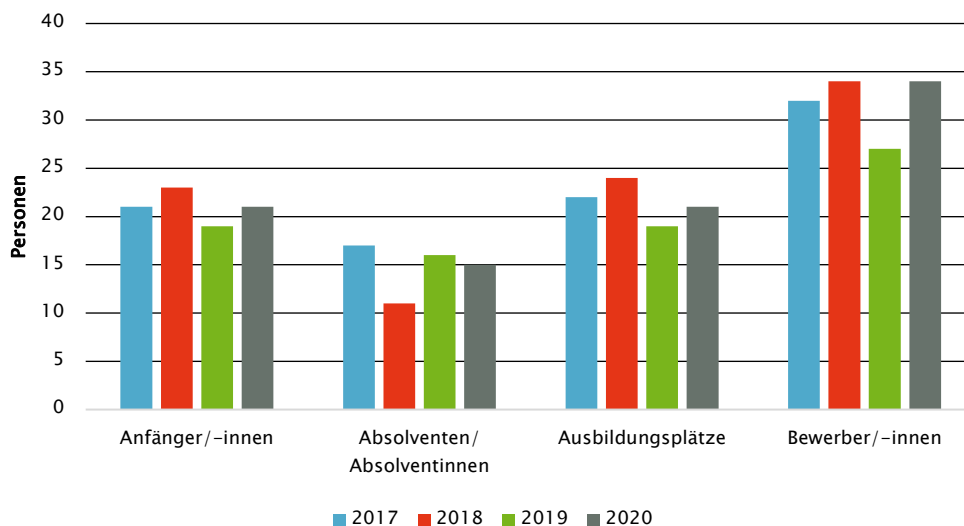
Tabelle 5.15:
Kennzahlen für die FSB-BA-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	22	24	19	21
Bewerber/-innen	32	34	27	34
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	1,5	1,4	1,4	1,6

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Abbildung 5.7:

FSB-BA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2020



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.4.5 Diplomsozialbetreuung Familienarbeit

Tabelle 5.16:

Entwicklung der DSB-FA-Ausbildung von 2015 bis 2020

	Anfängerinnen/ Anfänger	Absolventinnen/ Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerberinnen/ Bewerber	Abbrüche
2015	29	29			
2016	33	25			
2017	28	23	36	51	3
2018	31	28	36	57	4
2019	35	29	38	52	8
2020	29	25	39	58	9
Gesamt	185	159	149	218	24

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung in DSB-FA wurde im Jahr 2015 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2015 bis 2020 149 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 185 Personen begannen die Ausbildung in

diesem Zeitraum, 159 schlossen sie ab. Von 2017 (dem Beginn der Erfassung der Ausbildungsabbrüche) bis 2020 brachen 24 Personen die Ausbildung ab. Bezogen auf die Anfänger/-innen in diesem Zeitraum, ist das knapp ein Fünftel (vgl. Tabelle 5.16 und Abbildung 5.8).

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Ausbildungsplätzen

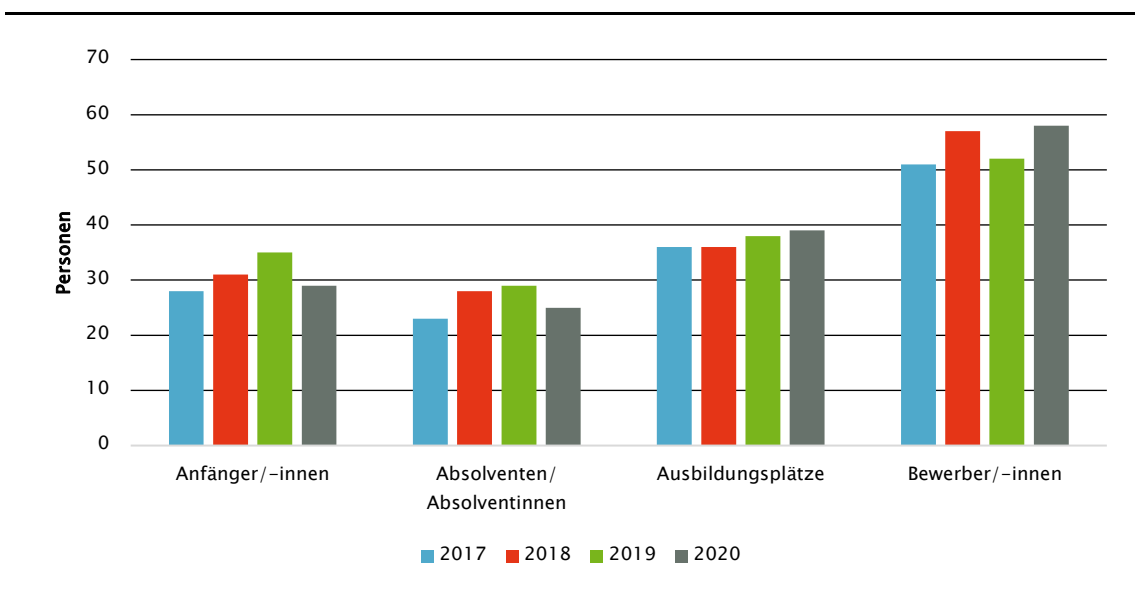
Die Anzahl der Bewerber/-innen war mit 51 bis 58 Personen relativ konstant. Auf jeden Ausbildungsplatz kamen zwischen 1,4 und 1,6 Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 5.17).

Tabelle 5.17:
Kennzahlen für die DSB-FA-Ausbildung

	2017	2018	2019	2020
Ausbildungsplätze	36	36	38	39
Bewerber/-innen	51	57	52	58
Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz	1,4	1,6	1,4	1,5

Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

Abbildung 5.8:
DSB-FA-Ausbildung: Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen 2017–2020



Quelle: Land Vorarlberg, Darstellung: GÖG

5.5 Zusammenfassung der Ausbildungssituation

Rückblickend bis 2017 lassen sich für die einzelnen Berufe folgende Entwicklungen festmachen:

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege

1. Die Anzahl der Ausbildungsplätze für den gehobenen Dienst für GuK im ersten Ausbildungsjahr wurde seit 2017 um 41 Plätze angehoben.
2. Die Anzahl der Bewerber/-innen für den gehobenen Dienst lag bis auf 2019 immer über 500 Bewerber/-innen, 2018 sogar bei 580. Doppel- bzw. Vielfachbewerbungen erhöhen die Zahl der Bewerber/-innen. Das hat die Gesundheits- und Krankenpflegeschulen Feldkirch, Rankweil und Unterland (mit Standort in Bregenz) bewogen, ein gemeinsames Aufnahmeverfahren zu entwickeln⁹, durch das gewährleistet wird, dass sich Interessierte nur einmal bewerben müssen und automatisch bei allen drei Ausbildungsstätten berücksichtigt werden.
3. Die durchschnittliche Anzahl der Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz im ersten Ausbildungsjahr nahm von 3,7 im Jahr 2017 auf 2,8 Bewerber/-innen 2020 ab.

Pflegefachassistenz

1. Mit zwanzig Ausbildungsplätzen standen 2020 um zehn Plätze weniger zur Verfügung als 2018 bzw. 2017, verglichen mit 2019, sogar um 20 weniger. Der Grund dafür ist die niedrige Bewerberzahl.
2. Besonders auffallend ist, dass die Anzahl der Bewerber/-innen für die PFA-Ausbildung im Jahr 2020 mit 40 Personen deutlich geringer war als 2017 mit 90 und 2018 mit 115 Personen.
3. Die GuKPS Unterland startet alle zwei Jahre mit der PFA-Ausbildung, die GuKPS Feldkirch hingegen jährlich, was die Schwankungen der Anfängerzahlen erklärt.
4. Daher gab es 2018 3,8 Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz und 2020 nur zwei Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz.

Pflegeassistenz

1. Die Zahl der Ausbildungsplätze für die Pflegeassistenz schwankt leicht. Allerdings war die Zahl der Anfänger/-innen mit 61 im Jahr 2020 deutlich höher als in den Jahren davor. Dies lag unter anderem daran, dass der Kurs des BFI 2019 nicht stattgefunden hatte und – der Pilotversuch an der Fachschule für Gesundheit und Pflege HLW – Institut St. Josef in Kooperation mit der GuKPS Feldkirch – erstmals im Herbst 2020 angeboten wurde.
2. Auch die Anzahl der Bewerber/-innen ging im selben Zeitraum deutlich zurück (von 174 im Jahr 2017 auf 42 im Jahr 2019), allerdings bewarben sich 2020 mit 87 Personen wieder mehr als im Jahr davor.

9

<https://kps-terminal.at/LS/1870547507/OBS?linktype=menue> [Zugriff am 7. 5. 2021]

Fach- und Diplomsozialbetreuung Altenarbeit

1. Die Ausbildungsplätze für die FSB-AA wurden 2020 um 23 aufgestockt, die Zahl der Bewerber/-innen erreichte mit 99 den höchsten Stand. Damit kamen auf jeden Ausbildungsplatz 1,6 Bewerber/-innen.
2. 40 der insgesamt 61 Abbrecher/-innen seit 2017 (oder 60 Prozent von ihnen) hatten die Ausbildung zur Pflegeassistenz mit einer Prüfung am Ende des ersten Ausbildungsjahres abgeschlossen.
3. Seit 2017 stehen 100 Ausbildungsplätze für DSB-AA zur Verfügung, 65 Personen begannen zwischen 2017 und 2020 mit der Ausbildung. Das bedeutet, dass nicht alle Ausbildungsplätze besetzt wurden.
4. Erstmals wurde 2021 eine Ausbildung zur Sozialbetreuerin Altenarbeit / zum Sozialbetreuer Altenarbeit in gedehnter Form angeboten. Bei dieser Variante kann der Fachabschluss inkl. Pflegeassistentenausbildung in sechs Semestern (anstatt vier) erworben werden. Diese Ausbildungsvariante soll es vor allem Interessentinnen/Interessenten mit familiären oder anderen Verpflichtungen erleichtern, die Ausbildung in Sozialbetreuung Altenarbeit zu absolvieren.

Fach- und Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit

1. Im Zeitraum 2017 bis 2019 brach knapp ein Fünftel der Anfänger/-innen die Ausbildung zur FSB-BA ab, neun von ihnen mit der Pflegeassistenz-Abschlussprüfung.
2. 2018 und 2019 begannen jeweils 13 Personen mit der DSB-BA-Ausbildung. Das bedeutet, dass nahezu alle Absolventinnen und Absolventen der FSB-BA-Ausbildung in die Diplomausbildung weitergingen. 2020 sank die Zahl der Anfänger/-innen auf acht.

Diplomsozialbetreuung Familienarbeit

1. Die Zahl der Bewerber/-innen für die DSB-FA blieb über die Jahre hinweg relativ konstant.
2. 2020 gab es um zehn Ausbildungsplätze mehr als Anfänger/-innen. Die Zahl der Abbrecher/-innen stieg von drei im Jahr 2017 auf neun 2020.

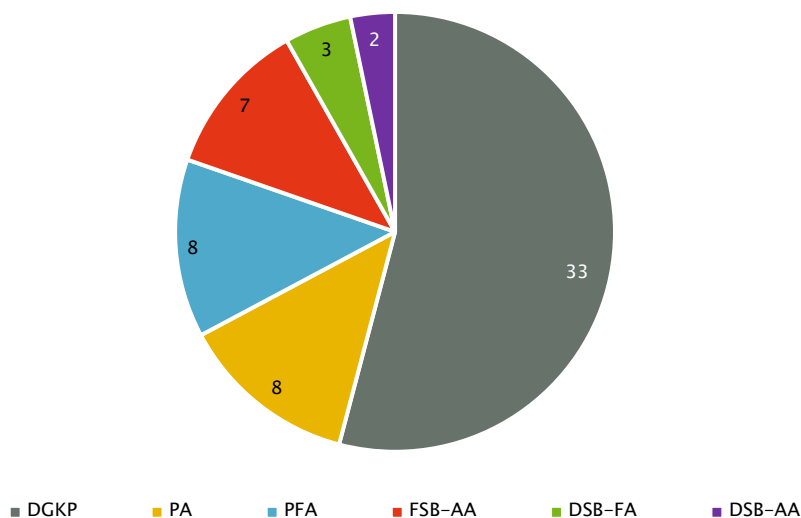
6 Ergebnisse der Absolventenbefragung

Die Absolventenbefragung wird seit 2018 durchgeführt. Bisher gab es drei Erhebungswellen: 2018, 2019 und 2020. Im Folgenden wird zunächst das Ergebnis von 2020 vorgestellt, und in Abschnitt 6.2 wird ein Überblick über die drei Befragungsjahre gegeben.

6.1 Absolventenbefragung 2020

Eine Befragung der Absolventinnen und Absolventen der Ausbildungseinrichtungen gibt genauere Informationen zum Übergang vom Ausbildungsende zum Berufseintritt. Im Erhebungszeitraum wurden 257 Personen eingeladen, an der Befragung teilzunehmen, 61 haben davon Gebrauch gemacht. Wie aus Abbildung 6.1 hervorgeht, beteiligten sich an der Befragung Absolventinnen und Absolventen von sechs der acht möglichen Ausbildungen.

Abbildung 6.1:
Befragungsteilnehmer/-innen nach Ausbildungszweigen in Personen 2020 (n = 61)



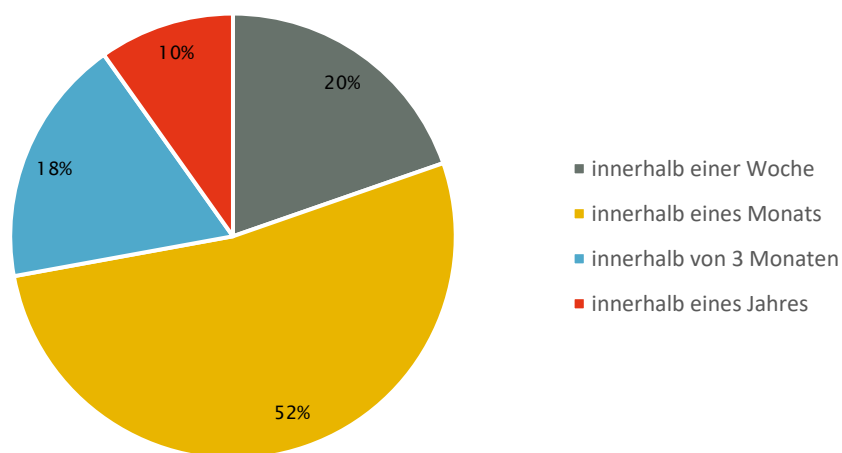
Quelle: Absolventenbefragung 2020; Darstellung: GÖG

Rund die Hälfte der Befragungsteilnehmer/-innen gab eine Mehrfachbewerbung an verschiedenen Schulstandorten an. Über die Anzahl der Mehrfachbewerbungen kann keine Aussage getroffen werden, da knapp die Hälfte derjenigen, die sich mehrfach bewarben, keine Häufigkeit angab.

Ein Viertel der Bewerber/-innen (16 Personen) gab an, einen einschlägigen Beruf erlernt zu haben, elf von ihnen den Beruf der Pflegeassistentin / des Pflegeassistenten.

Knapp die Hälfte der Befragten plante den Berufseinstieg innerhalb eines Monats nach Ausbildungsabschluss. Ein Fünftel plante die Aufnahme der beruflichen Tätigkeit sofort nach Beendigung der Ausbildung bzw. innerhalb dreier Monate (vgl. Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2:
Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss in Prozent (n = 61)



Quelle: Absolventenbefragung 2020; Darstellung: GÖG

Knapp 90 Prozent der Befragten planten eine Berufsausübung in Vorarlberg, drei der Befragten wollten ins Ausland gehen.

57 Prozent der Befragten planten den Berufseinstieg in einer Krankenanstalt, 36 Prozent in einem Pflegeheim. Zehn Prozent gingen in einen anderen Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens.

18 Prozent planten zum Zeitpunkt der Befragung eine berufsbegleitende Anschlussausbildung.

6.2 Absolventenbefragung 2018–2020

In Summe nahmen über die drei Erhebungswellen hinweg bisher 181 Personen an der Absolventenbefragung teil, wobei die Beteiligung als durchaus schwankend bezeichnet werden kann. 2019 nahmen nur Absolventinnen und Absolventen der DGKP-Lehrgänge daran teil. Rund ein Drittel aller insgesamt Befragten entstammte den DGKP-Ausbildungen (vgl. Tabelle 6.1).

Tabelle 6.1:

Alle befragten Absolventinnen/Absolventen nach Berufen in Personen von 2018–2020

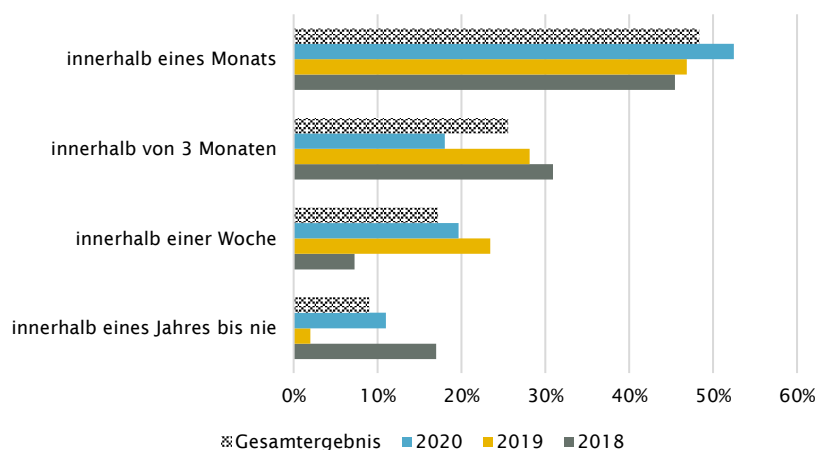
	2018	2019	2020	Personen gesamt	in Prozent
diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	14	64	33	111	61,33 %
Pflegeassistent	17		8	25	13,81 %
Pflegefachassistent	7		8	15	8,29 %
Diplomsozialbetreuung Familienarbeit	10		3	13	7,18 %
Fachsozialbetreuung Altenarbeit	6		7	13	7,18 %
Diplomsozialbetreuung Altenarbeit	1		2	3	1,66 %
Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit	1			1	0,55 %
Gesamtergebnis	56	64	61	181	100,00 %

Quelle: Absolventenbefragung 2018–2020; Darstellung: GÖG

Ein Großteil der Befragten plante den Berufsstart innerhalb der ersten drei Monate nach Ende der Ausbildung. Rund neun Prozent gaben dafür einen Zeitraum über einem Jahr an, und nur eine Person konnte sich eine Arbeit in diesem Bereich nicht vorstellen (vgl. Abbildung 6.3).

Abbildung 6.3:

Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss in Prozent von 2018–2020



in Personen	2018	2019	2020	Gesamt
innerhalb eines Monats	25	30	32	87
innerhalb dreier Monate	17	18	11	46
innerhalb einer Woche	4	15	12	31
innerhalb eines Jahres bis nie	9	1	6	16

Quelle: Absolventenbefragung 2018–2020; Darstellung: GÖG

Die Absolventinnen/Absolventen werden auch gebeten, das voraussichtliche Setting ihrer Berufsausübung anzugeben. Dabei fällt auf, dass die Hälfte aller Befragten voraussichtlich in Krankenanstalten arbeiten werden, insbesondere DGKP und PFA, während PA und Angehörige der FSB-AA hauptsächlich in Pflegeheimen arbeiten werden.

Tabelle 6.2:
Voraussichtlicher Ort der Berufsausübung nach Berufen aller seit 2018 Befragten in Personen von 2018–2020

	DGKP	PA	PFA	DSB FA	FSB AA	DSB AA	DSB BA	Gesamtergebnis
Hauskrankenpflege	4	1			1			6
Behindertenbetreuung		3		5				8
sonstiger Bereich	8	1		6	1		1	17
Pflegeheim	8	20	5	2	11	3		49
Krankenanstalt	91		9					100
Gesamt	111	25	14	13	13	3	1	180

Quelle: Absolventenbefragung 2018–2020; Darstellung: GÖG

7 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen

Die Erhebung des Personalstands wurde – wie auch in den Vorjahren – in Krankenanstalten (KA), Langzeitpflegeeinrichtungen (LZP) sowie in Organisationen, die Hauskrankenpflege (HKP) anbieten, und im Behindertenbetreuungsbereich (BBE) durchgeführt. Die Daten wurden von Krankenanstalten (KA), Langzeitpflegeeinrichtungen (LZP) sowie Organisationen, die Hauskrankenpflege (HKP) anbieten, zur Verfügung gestellt.

Es wurden jeweils Daten auf Ebene der einzelnen Pflegeperson sowie Daten zum Personalstand der Einrichtung/Organisation insgesamt erhoben. Der für die Datenerhebung relevante Zeitraum erstreckte sich vom 1. 1. 2020 bis zum 31. 12. 2020. Mit dem Land Vorarlberg wurde vereinbart, dass der Erhebungszeitpunkt mit üblichen Zyklen (1. 1. bis 31. 12.) gekoppelt wird.

Die Daten auf Personenebene und auf Organisationsebene ergeben – ähnlich wie bei der vorigen Erhebung – unterschiedliche Gesamtzahlen. Um eine gute Vergleichbarkeit mit den Zahlen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zu gewährleisten, werden in den meisten Fällen (Summen-)Zahlen aus den Daten auf Personenebene herangezogen.

7.1 Personaldynamik gesamt

Im Erhebungszeitraum 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020 gab es **in den drei Bereichen** KA, LZP, HKP insgesamt 519 Abgänge und 717 Neuzugänge, im Falle Letzterer traten 143 Personen im selben Jahr wieder aus. Die Dynamik nach Berufen wird in Tabelle 7.1 wiedergegeben.

Tabelle 7.1:
Personaldynamik im Jahr 2020 in Personen

	Abgang	Zu- und Abgang im selben Jahr	Zugang	Differenz aus Zugängen minus Abgängen
DGKP	324	58	313	-11
PFA	5	11	22	17
PA	142	31	138	-4
SBB	25	24	63	38
HH	23	19	38	15
Gesamtergebnis	519	143	574	55

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Insgesamt hat sich der Personalstand um 55 Personen vergrößert. Dabei fällt auf, dass die Abgänge bei den DGKP und PA höher sind als die Zugänge (vgl. Tabelle 7.1). Bei der Interpretation der Zahlen ist jedoch zu beachten, dass heuer erstmals eine nach SBB und PA differenzierte Erhebung stattfand und Heimhilfen miterfasst wurden. Der größte Zuwachs (Eintritte minus Austritte

im Erhebungszeitraum) fand mit 35 Personen im Pflegeheim statt, während im KH-Bereich ein Zugang von 18 Personen zu verzeichnen war. Bei der HKP gab es einen Zuwachs von zwei Personen.

Tabelle 7.2:
Personaldynamik im Jahr 2020 in Personen

	Austritte	Neueintritte und Austritte im selben Jahr	Neueintritte
HKP	41	4	43
KH	216	32	234
PH	262	107	297
Gesamtergebnis	519	143	574

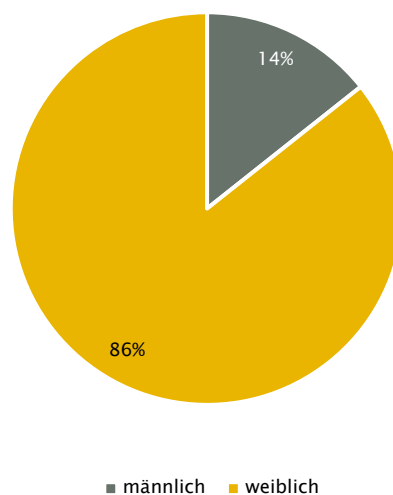
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Neueintritte

Insgesamt gab es 717 Neueintritte (2019 waren es 809), die meisten davon mit 404 Personen im Bereich der LZP (wobei 107 im selben Jahr wieder ausgetreten sind), gefolgt von 236 Neueintritten in KA (wobei 32 im selben Jahr wieder ausgetreten sind). Die Neueintritte im Bereich HKP belaufen sich auf 47 Personen (in diesem Bereich sind vier im selben Jahr wieder ausgetreten).

Von den insgesamt 574 Neuzugängen sind 86 Prozent weiblich, 14 Prozent männlich (vgl. Abbildung 7.1). Im Vergleich zur letzten Erhebung ist damit der Anteil der neu eingetretenen Männer (2017–2018: 13 Prozent, 2019: 16 Prozent) etwas gesunken.

Abbildung 7.1:
Geschlechtsverteilung der Neueintritte gesamt, 1. 1. 2020 – 31. 12. 2020 (n = 716)



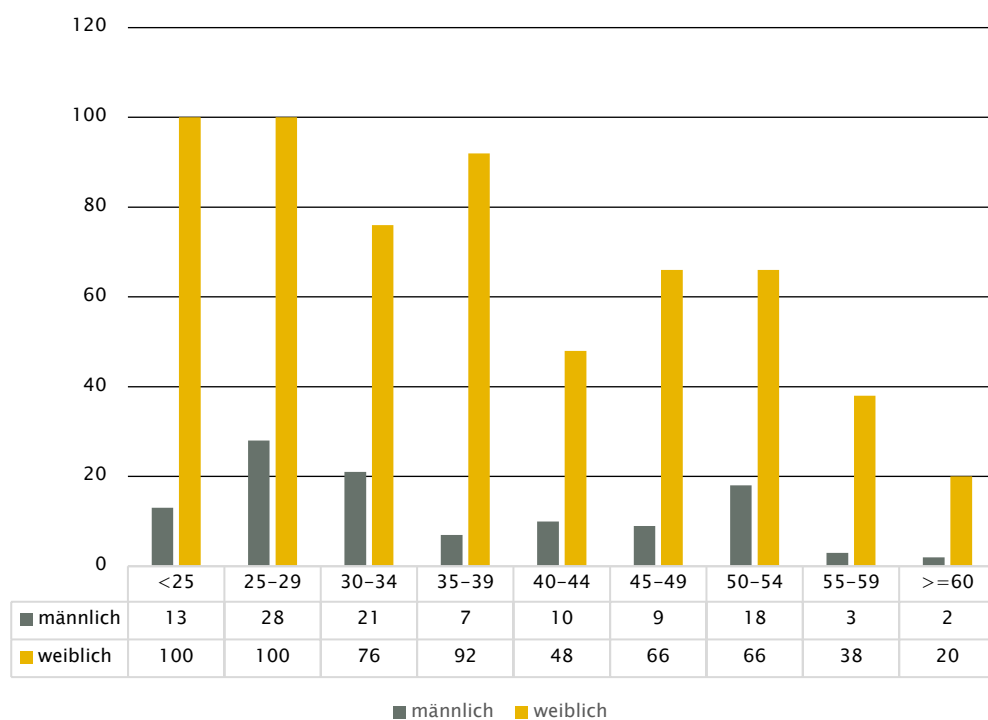
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Im Vergleich zur Vorerhebung zeigt sich, dass insgesamt die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen mit 17,9 Prozent aller Neueintritte zwar immer noch die größte Gruppe darstellt, dann folgen mit knapp 16 Prozent die unter 25-Jährigen, gefolgt von den 30- bis 34-Jährigen und 35- bis 39-Jährigen mit knapp 14 Prozent. Interessant scheint, dass auch knapp zwölf Prozent der 50- bis 54-Jährigen, 5,7 Prozent der 55- bis 59-Jährigen sowie 3,1 Prozent der über 60-Jährigen eine Berufstätigkeit in einer der untersuchten Einrichtungen aufgenommen haben (vgl. Abbildung 7.2).

Je ein Fünftel der neu eingetreten DGKP ist jünger als 25 Jahre bzw. zwischen 25 und 29 Jahre alt. Bei den PFA ist ein Viertel der Neueingetreten jünger als 25 Jahre, und ein Drittel ist zwischen 25 und 29 Jahre alt. Bei den PA gibt es zwei Altersschwerpunkte, nämlich einen mit 16 Prozent der Neueintritte zwischen 25 und 29 Jahren und einen mit 15 Prozent zwischen 50 und 54 Jahren. Bei den Angehörigen der SBB ist mit 16 Prozent der Neueintritte die Altersgruppe zwischen 35 und 39 Jahren am stärksten vertreten.

Abbildung 7.2:

Altersverteilung der Neueintritte gesamt (alle Berufe, alle Settings; n = 717)



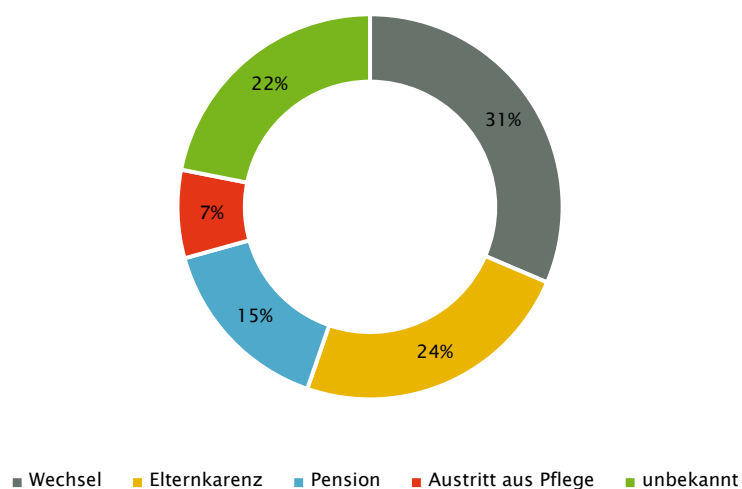
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

143 Personen haben die Organisation im selben Jahr wieder verlassen, das sind rund 20 Prozent der Neueintritte (im Jahr 2019 waren es 29 Prozent). Eine detaillierte Analyse dazu folgt im nächsten Abschnitt.

Austritte

Von den insgesamt 662 Austritten in dieser Erhebungsperiode ist bei 15 Prozent der Grund für den Austritt nicht bekannt, bei weiteren 15 Prozent wurde die Pensionierung als Grund angegeben, ein Fünftel ging in Elternkarenz, und bei einem Drittel ist der Grund ein Wechsel in eine andere Einrichtung. Sieben Prozent gaben an, gänzlich aus dem Pflegeberuf auszuscheiden (vgl. Abbildung 7.3).

Abbildung 7.3:
Gründe des Austritts aus der Organisation (n = 662)

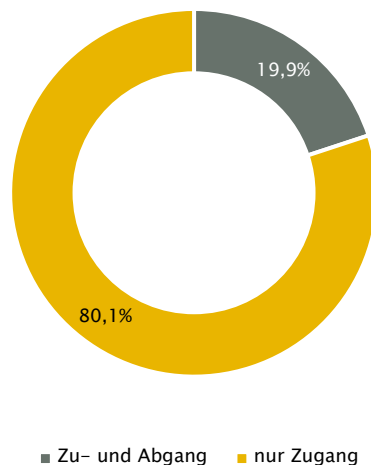


Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Von den 717 Neueintritten im Erhebungszeitraum haben 143 Personen, das sind rund 20 Prozent, die Einrichtung im Jahr 2020 wieder verlassen (vgl. Abbildung 7.4). In den Vorerhebungen war der entsprechende Anteil höher (2019 rund 29 Prozent und 2018 rund 22 Prozent).

Abbildung 7.4:

Verhältnis zwischen den Zugängen und jenen Abgängen, die mit einem Austritt im Erhebungszeitraum verbunden waren, an den Neueintritten insgesamt in Prozent (n = 717)



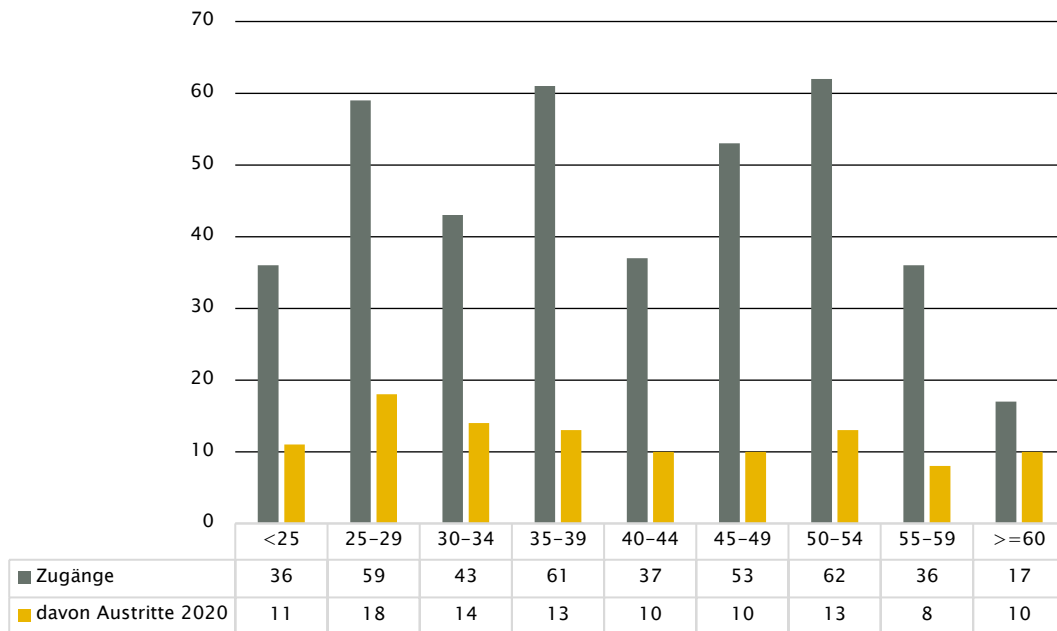
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Betrachtet man nur die 143 Personen, welche im Erhebungszeitraum in eine Organisation aufgenommen wurden, von welcher sie auch wieder ausgetreten sind, zeigt sich folgendes Bild: 54 Personen oder 38 Prozent sind in eine andere Einrichtung gewechselt, von 51 Personen oder 36 Prozent ist nicht bekannt, warum sie die Einrichtung verlassen haben, 16 Personen oder elf Prozent gingen in Elternkarenz, 13 Personen oder neun Prozent sind aus der Pflege ausgeschieden, und neun Personen oder sechs Prozent sind in Pension gegangen.

Abbildung 7.5 und Abbildung 7.6 zeigen, wie sich die Neueintritte 2020 zu den im selben Jahr ausgetretenen Personen nach Altersgruppen verhalten. Abbildung 7.5 zeigt die Zahlen für die Pflegeheime und Abbildung 7.6 für die Krankenanstalten.

Abbildung 7.5:

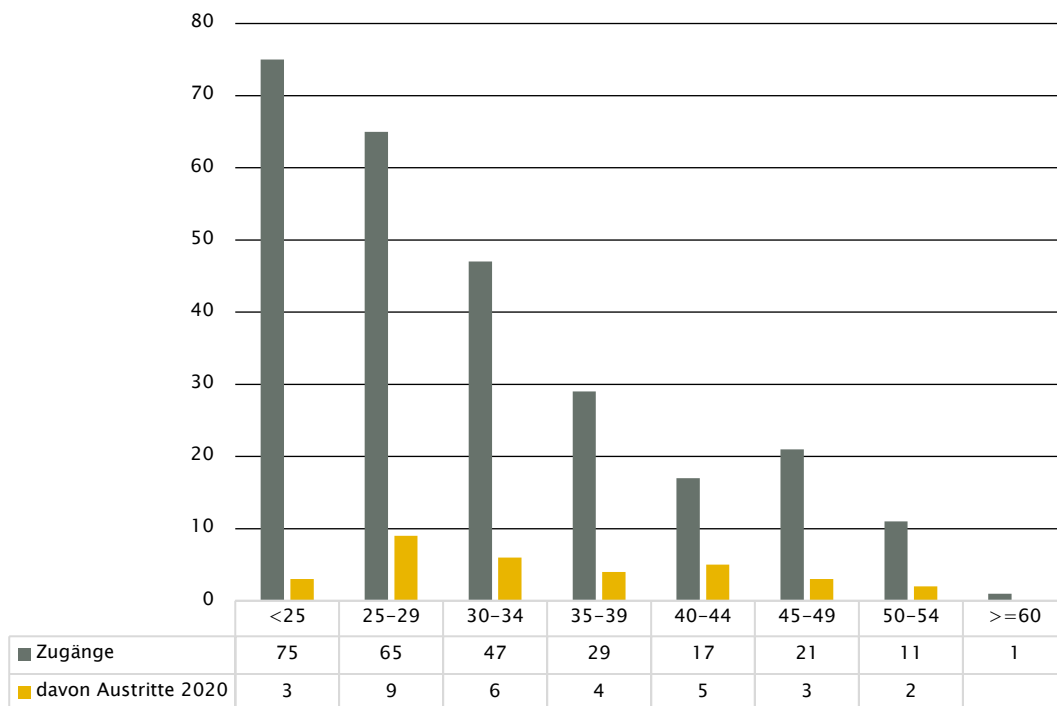
LZP: Anzahl Neueintritte insgesamt (n = 404) und Anzahl jener, welche die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n = 107), nach Altersgruppen



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Abbildung 7.6:

KH: Anzahl der Neueintritte insgesamt (n = 266) und Anzahl jener, welche die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n = 32), nach Altersgruppen

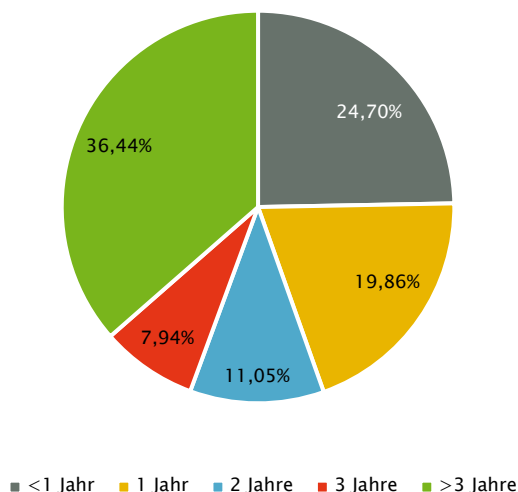


Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Dauer der Organisationszugehörigkeit

322 Personen oder knapp zwei Drittel aller Ausgetretenen waren nur drei Jahre oder kürzer in der jeweiligen Organisation beschäftigt (sie sind also 2018 oder später eingetreten), 143 ausgetretene Personen (24,7 Prozent) sind erst im Vorjahr in die jeweilige Organisation eingetreten (vgl. Abbildung 7.7). Bei der Datenerfassung wurde auch Elternkarenz als möglicher Austrittsgrund angegeben. In Summe betrifft das 158 Personen wobei die durchschnittliche Organisationszugehörigkeit vor der Karenz etwas mehr als 5 Jahre betrug. Erwartungsgemäß kehren diese Personen in der Regel wieder in die Pflegeeinrichtung zurück (im Erfassungszeitraum wurden 119 Zugänge aus der Elternkarenz verzeichnet).

Abbildung 7.7:
Dauer der Organisationszugehörigkeit vor Austritt (n = 579)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

7.1.1 Analyse der Eintritte 2020

Die Ein- bzw. Austritte wurden auch hinsichtlich der Herkunft bzw. des zukünftigen Beschäftigungsfeldes untersucht.

Über alle Settings hinweg zeigt sich, dass je ein Drittel aller Neueintritte von Absolventen und Absolvent/-innen von Ausbildungseinrichtungen sind bzw. von Personen, die zwischen den Settings wechseln. 23 % kehren aus der Elternkarenz zurück und von 15 % ist die Herkunft unbekannt. Eine differenzierte Darstellung nach den jeweiligen Settings zeigt, dass in den Krankenhäusern die Zugänge primär nach der Elternkarenz bzw. von Ausbildungen. Während in Pflegeheimen die Neueintritte hauptsächlich von anderen Pflegeheimen erfolgen, ebenso in der Hauskrankenpflege (vgl. Tabelle 7.3)

Tabelle 7.3:
Zugängen nach Setting im Jahr 2020 in Prozent

	Zugang HKP	Zugang KH	Zugang PH	Zugang Elternkarenz	Zugang Ausbildungen	sonstige Zugänge	Gesamt
KH	0%	11%	4%	43%	35%	5%	100 %
PH	3%	5%	38%	6%	26%	22%	100 %
HKP	31%	10%	23%	6%	8%	21%	100 %

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Bezogen auf Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere DGKP vor dem Neueintritt in Elternkarenz waren (1/3 aller 2020 neueingetreten DGKP kamen aus der Elternkarenz zurück), und 26 % kommen direkt nach der Ausbildung. Bei den PFA hingegen kommen knapp ¾ aller Neueintritte direkt von einer Ausbildung, während bei den PA ein Großteil (41 %) aus einem anderen Pflegeheim wechselte. Bei 37 % der Heimhelfer/-innen war die Berufsherkunft nicht bekannt, 1/3 wechselte von einem Pflegeheim in ein anderes (vgl. Tabelle 7.4)

Tabelle 7.4:
Zugänge nach Berufsgruppen im Jahr 2020 in Prozent

	Zugang HKP	Zugang KH	Zugang PH	Zugang Elternkarenz	Zugang Ausbildungen	sonstige Zugänge	Gesamt
DGKP	3 %	13 %	14 %	34 %	26 %	11 %	100 %
PFA	3 %	0 %	9 %	3 %	72 %	13 %	100 %
PA	6 %	2 %	41 %	9 %	25 %	16 %	100 %
HH	2 %	0 %	33 %	0 %	28 %	37 %	100 %

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

7.1.2 Analyse der Austritte 2020

Die Ein- bzw. Austritte wurden auch hinsichtlich der Herkunft bzw. des zukünftigen Beschäftigungsfeldes untersucht.

Eine differenzierte Darstellung nach den jeweiligen Settings zeigt, dass in den Krankenhäusern primär Elternkarenz (43 %) der Austrittsgrund ist, gefolgt vom Wechsel in eine andere Einrichtung. Während in Pflegeheimen der Wechsel in eine andere Einrichtung dominiert (37 %) gefolgt von unbekanntem Gründen. In der Hauskrankenpflege dominiert der Wechsel in eine andere Einrichtung (31 %). Mit 13 % treten aus dem Bereich der HKP der größte Anteil aus dem Beruf aus, gefolgt von Personen aus den Pflegeheimen mit 9 %. (Tabelle 7.5).

Tabelle 7.5:
Austritte nach Setting im Jahr 2020 in Prozent

	Austritt aus Pflege	Elternkarenz	Pension	unbekannt	Wechsel	Summe
KH	4%	43%	13%	16%	23%	100%
PH	9%	12%	16%	27%	37%	100%
HKP	13%	16%	24%	16%	31%	100%

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Bezogen auf Berufsgruppen zeigt sich, dass insbesondere DGKP in Elternkarenz gehen (1/3 aller 2020 Austritte bei den DGKP), gleichauf mit dem Wechsel in eine andere Einrichtung. Bei den PFA dominiert der Wechsel in eine andere Einrichtung (wobei die Fallzahl mit 9 sehr gering ist). Bei den PA sowie SBB ist der häufigste Austrittsgrund ebenfalls ein Wechsel in eine andere Einrichtungen. Bei Heimhelfer/-innen ist der Austrittsgrund häufig unbekannt. (vgl. Tabelle 7.6 und Tabelle 7.4)

Tabelle 7.6:
Austritte nach Berufsgruppen im Jahr 2020 in Prozent

	Austritt aus Pflege	Elternkarenz	Pension	Unbekannt	Wechsel	Gesamt
DGKP	7%	32%	12%	17%	32%	100 %
PFA	0%	19%	0%	25%	56%	100 %
PA	8%	13%	21%	27%	31%	100 %
SBB	10%	16%	12%	27%	35%	100 %
HH	7%	7%	29%	40%	17%	100 %

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

7.1.3 Vergleich der Prognose– mit den Monitoringdaten

Zeitverlauf – Vergleich mit Prognose

Im Vergleich zum prognostizierten Iststand (Rappold et al. 2017) ist der tatsächliche Iststand 2020 geringer und liegt somit mit –256 Personen deutlich unter dem prognostizierten Bedarf (vgl. Tabelle 7.7). Allerdings zeigen sich Unterschiede bei den Berufsgruppen: Während die Zahl der SBB über dem prognostizierten Bedarf liegt, sind bei den anderen Berufen unter dem prognostizierten Bedarf. Aufgrund der Covid-19 Pandemie kann es durchaus sein, dass mehr Menschen den Beruf verlassen haben, oder weniger eine neue Anstellung gesucht haben, jedenfalls zeigt sich deutlich, dass der Pflegebereich mit einem Personalmangel konfrontiert ist, dem mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen ist.

Tabelle 7.7 sowie alle weiteren dieser Art sind wie folgt zu lesen:

- » „**Personalstand mit 10/2018**“ gibt die im Jahr 2018 erhobenen und zu weiteren Berechnungen verwendeten Zahlen wieder.
- » „**Personalstand mit 10/2019**“ gibt die im Jahr 2019 erhobenen Daten wieder,
- » „**Personalstand mit 12/2020**“ gibt jenen Personalstand an, welchen die Organisationen in der Erhebung für das diesjährige Monitoring rückgemeldet haben.
- » „**Veränderung von 2019 zu 2020**“ gibt an, wie sich die Berufsgruppen in Personen von 1. 11. 2019 bis 31. 12. 2020 tatsächlich entwickelt haben.
- » In der Spalte „**Prognostizierter Bedarf 2020**“ wird der im Rahmen der Prognose 2017 errechnete Bedarf dargestellt.
- » In der letzten Spalte wird die Differenz zwischen dem tatsächlichen Iststand 12/2010 und der Prognose Bedarfs dargestellt. Diese Spalte zeigt, ob der berechnete Bedarf tatsächlich gedeckt werden konnte.

Tabelle 7.7:

Personalstand 2020 für KA, LZP und HKP (ohne Behinderteneinrichtungen) in Vorarlberg, in Personen und VZÄ

Alle Settings	Personalstand mit 10/2018	Personalstand mit 10/2019	Personalstand mit 12/2020	Veränderung von 2019 zu 2020	Prognostizierter Bedarf 2020	Differenz Iststand 12/2020 und Prognose Bedarf 2020
Personen						
DGKP	3.247	3.392	3.080	-312	3.204	-124
PFA	4	28	45	17	128	-83
PA	1.228	1.265	1.023	-242	1.169	-146
SBB	260	271	445	174	348	97
Gesamt	4.739	4.956	4.593	-363	4.849	-256
VZÄ						
DGKP	2.516,2	2.648,3	2.305,7			
PFA	3,3	27,0	27,3			
PA	932,9	959,4	737,0			
SBB	191,6	198,1	248,1			
Gesamt	3.644,0	3.832,27	3.677,8			

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019, 2020; Darstellung: GÖG

Tabelle 7.8 zeigt wie sich die personelle Situation in den jeweiligen Settings verändert hat. Dabei wird deutlich, dass insbesondere Pflegeheime von einem Mangel and DGKP betroffen sind und Sozialbetreuungsberufe in höherem Ausmaß als ursprünglich angedacht beschäftigt sind.

Tabelle 7.8:

Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Istständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Personen)

Alle Settings	Personalstand mit 10/2018	Personalstand mit 10/2019	Personalstand mit 12/2020	Prognostizierter Bedarf für 2020, Basis Daten 2016	Differenz Personalstand 12/2020 und Prognose Bedarf 2020
KA					
DGKP	2.329	2.435	2.264	2.212	52
PA	296	287	251	313	-62
SBB					0
PFA		13	12	87	-75
Gesamt KA	2.625	2.735	2.527	2.612	-85
LZP					
DGKP	628	650	557	695	-138
PA	870	912	725	808	-83
SBB	260	270	441	340	101
PFA	3	15	30	33	-3
Gesamt LZP	1.761	1.847	1.753	1.877	-123
HKP					
DGKP	290	307	259	297	-38
PA	62	66	47	49	-2
SBB		1	4	8	-4
PFA		0	3	8	-5
Gesamt HKP	352	374	313	361	-49
Summe:	4.738	4.956	4.593	4.850	-256

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019/2020; Darstellung: GÖG

7.2 Personaldynamik in Krankenanstalten

Vom 1. 1. 2020 bis zum 31. 12. 2020 konnten in den Krankenanstalten 234 Neuzugänge erfasst werden, denen 216 Austritte gegenüberstehen. 32 Personen sind im selben Jahr ein- und wieder ausgetreten.

Tabelle 7.9:

Personalab- und -zugänge in Krankenanstalten 2020 in Personen und VZÄ

Beruf	Abgang in Personen	Abgang in VZÄ	Zugang in Personen	Zugang in VZÄ	Zu- und Abgang in Personen im selben Jahr	Zu- und Abgang in VZÄ im selben Jahr
DGKP	191	155,8	211	174,4	28	24,9
PFA	1	0,6	10	8,8	2	1,8
PA	24	19,3	13	9,4	2	1,3
Summe	216	175,7	234	192,5	32	28,0

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

40 Prozent der Austritte erfolgten aufgrund einer Elternkarenz, 23 Prozent wechselten in eine andere Einrichtung, bei 16 Prozent war der Grund unbekannt, bei 13 Prozent wurde Pensionierung als Grund angegeben, weitere vier Prozent haben die Pflege verlassen.

Die Mehrheit der Neueintritte, nämlich 211 Personen, bildeten DGKP. Zehn Neuzugänge gab es bei den PFA, 13 bei den PA. Dem stehen im gleichen Zeitraum 191 DGKP-Austritte, ein PFA-Austritt sowie 24 PA-Austritte gegenüber. 28 DGKP, 2 PFA und 2 PA haben die Einrichtung im gleichen Jahr verlassen, in dem sie zu arbeiten begonnen haben. 83 Prozent der Neuzugänge sind weiblich.

Tabelle 7.10:

Pflegepersonal 2020: Personalstand in Krankenanstalten in Personen und VZÄ

	Personal- stand mit 10/2018	Personal- stand mit 10/2019	Personal- stand mit 12/2020	Dynamik 10/2019 zu 12/2020	Prognosti- zierter Bedarf für 2020, Ba- sis Daten 2016	Differenz Personalstand 12/2020 und Prognose Be- darf 2020
Personen						
DGKP	2.329	2.435	2.264	-171	2.212	52
PA	296	287	251	-36	313	-62
SBB						0
PFA		13	12	-1	87	-75
Gesamt	2.625	2.735	2.527	-208	2.612	-85
VZÄ						
DGKP	1.881,3	1.975,1	1.720,9	-254		
PA	247,5	241,0	196,2	-45		
SBB				0		
PFA		12,4	5,6	-7		
Gesamt	2.128,8	2.228,5	1.922,7	-306		

Quelle: Krankenanstaltenstatistik 2020; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zeigt sich, dass DGKP stark abgenommen haben, aber noch immer etwas mehr ausmachen als prognostiziert, während PFA das angepeilte Ziel von 87 doch deutlich verfehlten (Tabelle 7.10).

7.3 Personaldynamik in Langzeitpflegeeinrichtungen

Vom 1. 1. 2020 bis zum 31. 12. 2020 konnten in den Pflegeheimen 297 Neuzugänge erfasst werden, dem standen 262 Austritte gegenüber. 107 Personen traten im selben Jahr ein und wieder aus.

Tabelle 7.11:

Personalab- und -zugänge in Pflegeheimen 2020 in Personen und VZÄ

Beruf	Abgang in Personen	Abgang in VZÄ	Zugang in Personen	Zugang in VZÄ	Zu- und Abgang in Personen im selben Jahr	Zu- und Abgang in VZÄ im selben Jahr
DGKP	99	74,7	75	54,9	26	20,3
PFA	4	3,9	11	9,8	9	8,1
PA	111	80,7	115	76,7	29	19,5
SBB	25	18,1	59	40,1	24	15,7
HH	23	13,7	37	23,4	19	11,8
Summe	262	191,1	297	205,0	107	75,4

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Rund 37 Prozent der Personen, welche die Organisation verließen, gingen in eine andere Einrichtung, bei 27 Prozent ist der Grund unbekannt, 16 Prozent gingen in Pension, zwölf Prozent in Elternkarenz, und 8,7 Prozent verließen die Pflege.

Getrennt nach Berufen, zeigt sich, dass 75 DGKP neu eintraten und insgesamt 99 DGKP austraten. Bei den Berufen mit PA-Ausbildung traten insgesamt 115 Personen ein und 111 Personen aus. Auch bei den PFA waren mehr Eintritte (11) als Austritte (4) zu verzeichnen. Bei den SBB traten 59 ein und 25 aus. Bei den Heimhilfen gab es 37 Ein- und 23 Austritte. In den PH traten 26 DGKP, 9 PFA, 29 PA, 24 SBB und 19 HH im selben Jahr ein und wieder aus. 15 Prozent der Neuzugänge sind männlich.

Tabelle 7.12 ist vorsichtig zu lesen. Zwar zeigt die Gruppe der SBB einen deutlichen Zuwachs und die Gruppe der PA einen deutlichen Rückgang auf, dies kann aber auch mit der differenzierten Erhebung verbunden sein. Jedenfalls wird deutlich, dass in den Pflegeheimen deutlich weniger Personal beschäftigt war, als prognostiziert.

Tabelle 7.12:

Pflegepersonal 2020: Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen in Personen und VZÄ

	Personal- stand mit 10/2018	Personal- stand mit 10/2019	Personal- stand 12/2020	Dynamik 10/2019 zu 12/2020	Prognostizierter Personalstand 2020	Differenz Iststand 12/2020 und Prognose Bedarf 2020
Personen						
DGKP	628	650	557	-93	695	-138
PA	870	912	726	-186	808	-82
SBB	260	270	441	171	340	101
PFA	3	15	30	15	33	-3
Gesamt	1.761	1.847	1.754	-93	1.877	-122
VZÄ						
DGKP	465,9	489,4	398,4	-91		
PA	653,3	684,5	508	-176,5		
SBB	191,6	197,7	243,9	46,2		
PFA	2,7	14	20,3	6,3		
Gesamt	1.313,50	1.385	1.170,60	-215		

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

7.4 Personaldynamik in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten

Vom 1. 1. 2020 bis zum 31. 12. 2020 konnten in der Hauskrankenpflege 43 Neuzugänge erfasst werden, denen 41 Austritte gegenüberstanden. Vier Personen traten im selben Jahr ein und wieder aus.

Tabelle 7.13:

Personalab- und -zugänge in Organisationen für Hauskrankenpflege 2020 in Personen und VZÄ

Beruf	Abgang in Personen	Abgang in VZÄ	Zugang in Personen	Zugang in VZÄ	Zu- und Abgang in Personen im selben Jahr	Zu- und Abgang in VZÄ im selben Jahr
DGKP	34	19,3	27	15,6	4	2,6
PFA			1	0,4		
PA	7	4,5	10	7,0		
SBB			4	2,6		
HH			1	0,5		
Summe	41	23,8	43	26,1	4	2,6

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

Bei rund acht Prozent aller Austritte konnte kein Grund dafür angegeben werden, 13 Prozent gingen in Pension, bei 16 Prozent wurde als Grund ein Wechsel in eine andere Organisation angegeben, acht Prozent gingen in Elternkarenz und rund sieben Prozent verließen die Pflege.

17 Prozent der Neuzugänge sind männlich.

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zeigt sich, dass die Entwicklung dem prognostizierten Bedarf auch Bereich der Hauskrankenpflege nicht trifft (Tabelle 7.14).

Tabelle 7.14:

Pflegepersonal 2020: Personalstand in der Hauskrankenpflege in Personen (Köpfen) und VZÄ

HKP	Personalstand mit 10/2018	Personalstand mit 10/2019	Personalstand 12/2020	Dynamik 10/2019 zu 12/2020	Prognostizierter Personalstand 2020	Differenz Iststand 12/2020 und Prognose Bedarf 2020
Personen						
DGKP	290	307	259	-48	297	-38
PA	62	66	47	-19	49	-2
SBB		1	4	3	8	-4
PFA		0	3	3	8	-5
Gesamt	352	374	313	-61	361	-49
VZÄ						
DGKP	169	183,8	160,92	-22,88		
PA	32,1	33,9	24,97	-8,93		
SBB		0,4	2,27	1,87		
PFA	0,6	0,6	1,38	0,78		
Gesamt	201,7	218,7	189,54	-29,16		

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2020; Darstellung: GÖG

8 Empfehlungen

In der Studie von 2017 wurden bereits Entwicklungspotentiale beschrieben. Diese beziehen sich auf die Bereiche Personalanwerbung, -bindung und Effizienzsteigerung. Im Folgenden werden zu den vorliegenden Empfehlungen noch punktuelle Ergänzungen vorgenommen. Grundsätzlich haben die 2017 beschriebenen Entwicklungspotentiale nach wie vor Gültigkeit.

8.1 Personalanwerbung

Die Anwerbung von Auszubildenden und Personal stellt eine der wichtigsten Maßnahmen dar, dazu wurden 2017 folgende vier Themenschwerpunkte als prioritär formuliert:

1. Bedarfsgerechte Anzahl an Personen der verschiedenen Berufsgruppen ausbilden
2. Erwachsene Menschen für Ausbildungen gewinnen
3. Attraktivität steigern
4. Attraktivitätsverbesserung durch flächendeckenden Ausbau spezifischer Maßnahmen

Vor dem Hintergrund der GuKG-Novelle und der damit verbundenen Einführung der PFA als zusätzlichen Pflegeassistentenberuf, sind vermehrt Aktivitäten zu setzen, die diesen Beruf bekannt machen und Menschen stärker für eine entsprechende Ausbildung zu motivieren. Durch systematische Integration von PFA in den beruflichen Alltag profitieren Teams (Pleschberger et al. 2021). Entsprechend der Grade-Mix Veränderung sind Ausbildungsplätze zu schaffen.

8.2 Personalbindung

Einmal angestellte Personen im Beruf zu halten, ist eine Aufgabe, an der ständig aktiv gearbeitet werden muss und die von den Führungskräften Flexibilität und Kreativität fordert. Im Spannungsfeld zwischen den Wünschen, Erwartungen und Anforderungen seitens der Mitarbeiter/-innen und dem Versorgungsauftrag und den Wünschen und Erwartungen der Bewohner/-innen, Klient/-innen oder Kund/-innen und deren Angehörigen gilt es einen Weg zu finden, der für alle Beteiligten passt. 2017 wurden dazu folgende zwei Themenfelder als zentral bewertet:

1. Fachexpertise wertschätzen und entwickeln
2. Arbeitsorganisation, Arbeitskultur und Führung

Beide Themen und die damals vorgeschlagenen Maßnahmen sind weiter zu verfolgen. Dennoch sind im Folgenden ein paar neue Gedanken dazu beschrieben. Im Rahmen der Arbeitsorganisation, Arbeitskultur und Führung, sind Maßnahmen vielfältig. Zu den wohl wichtigsten zählen individuell angepasste Arbeitszeitmodelle basierend auf einer angemessenen Personalausstattung und Personaleinteilung. Dazu sind moderner Kalkulationsmethoden umzusetzen. Eine Grundlage dafür ist auch das Berücksichtigen von Beziehungs- und Interaktionsarbeit, die zu den wesentlichen Grundlagen pflegerischer Aufgaben zählt. Fehlt die Zeit dafür, führt dies zu moralischen Stress,

innere Kündigung und letztendlich tatsächlicher Kündigung (vgl. Maio 2017; Pfabigan/Rappold 2021).

Wesentliches Element zur Mitarbeiterbindung ist Dienstplansicherheit – z. B. kein Einspringen im Urlaub oder an freien Tagen sowie die gleichen Rechte und Ansprüche von Teilzeitkräften wie von Vollzeitbeschäftigten (Holzinger 2001; Rappold et al. 2021).

Ein Fokus ist jedenfalls auf neue Mitarbeiter/-innen zu legen und entsprechende **Einschulungskonzepte** zu schaffen und systematisch anzubieten (Frodl 2011). Ziel ist es, neuen Mitarbeiter/-innen Sicherheit für die Pflege-, für die Behindertenarbeit, aber auch für die Abläufe der Einrichtung zu vermitteln, denn erlebte Überforderung führt dazu, dass diese das Unternehmen wieder verlassen. Daher ist es wichtig, Stellen nur mit Personen entsprechender Qualifikation zu besetzen (Mohr et al. 2018) und den neuen Kolleg/-innen Zeit für die Einarbeitung zu geben.

8.3 Effizienz

Dienstleistungen effizient zu erbringen, bedeutet sie so zu erbringen, dass der Mittelaufwand mit der Erreichung der geplanten Ziele sowie dem Nutzen und der Zufriedenheit bei den betroffenen Menschen in einem ausgewogenen Verhältnis steht. Maßnahmen, die dies begünstigen sind u. a. die verbesserte Koordination von Abläufen, die Reduktion von Schnittstellen, moderne und funktionierende Arbeitsgeräte oder der richtige Personalmix. Ein weiterer Aspekt von Effizienzsteigerung ist Technikunterstützung (u. a. ambient assisted living – AAL –, Digitalisierung). Auch wenn für die Prognose keine personalwirksamen Maßnahmen bezüglich Digitalisierung oder AAL gefunden werden konnten, zeigt eine Literaturanalyse, dass dieser Bereich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten deutlich an Bedeutung gewinnen wird.

Die Covid-19 Pandemie hat gezeigt, dass ein verstärkter Einsatz intelligenter Technologien möglich ist und auch noch ausgeweitet werden kann. Vor diesem Hintergrund könnte in den nächsten Jahren verstärkt auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit und vermehrte Nutzung von intelligenten Technologien sowie Informations- und Kommunikationstechnologien gesetzt werden. (Daum 2017; Rösler et al. 2018).

Literatur

- BMASGK (2018): Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2017. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK), Wien
- Daum, Mario (2017): Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung. Hg. v. Beruf, DAA-Stiftung Bildung und, Hamburg
- Frodl, Andreas (2011): Personalmanagement im Gesundheitsbetrieb Betriebswirtschaft für das Gesundheitswesen. Gabler Verlag, Springer Fachmedien, Wiesbaden
- Holzinger, Elisabeth (2001): Atypische Beschäftigung in Österreich. Bd. 19. Hg. v. Österreich, AMS. Wien
- Maio, Giovanni (2017): Mittelpunkt Mensch – Lehrbuch der Ethik in der Medizin. Schattauer GmbH, Stuttgart
- Mohr, Jutta; Lämmel, Nora; Sandow, Brigita; Müller, Dorothee; Fischer, Gabriele (2018): Raus aus der Endlosschleife!? Eine anwendungsorientierte Forschungsperspektive auf den Fachkräftebedarf. In: Pflegewissenschaft 2018/7/8:304–310
- Pfabigan, Doris; Rappold, Elisabeth (2021): Who cares? – Eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. In: Pflege im Fokus – Herausforderungen und Perspektiven – warum Applaus alleine nicht reicht. Hg. v. Sailer, Gerda. Springer, WienS. 47–63
- Pleschberger, Sabine; Kozisnik, Petra; Bajer, Marion; Holzweber, Leonie (2021): Case Study zur Evaluation der GuKG–Novelle 2016 im akutstationären Setting. Gesundheit Österreich, Wien
- Rappold, Elisabeth (2019): Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg. Vorarlberger Landesregierung. Unveröffentlicht
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte (2020): Zweiter Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg. Ergebnisbericht 2019. Gesundheit Österreich GmbH, Wien
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte; Pochobradsky, Elisabeth; Gyimesi, Michael (2017): Pflegepersonalbedarfsprognose Vorarlberg. Im Auftrag des Amtes der Vorarlberger Landesregierung. Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH, Wien
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte; Weißenhofer, Sabine; Edtmayer, Alice (2021): Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich, Wien
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte; Zach, Monika; Gruböck, Anna; Wallner, Alexander (2020): Jahresbericht Gesundheitsberuferegister 2019. Gesundheit Österreich, Wien

Rösler, Ulrike; Merda, Meiko; Melzer, Marlen (2018): Digitalisierung in der Pflege. Wie intelligente Technologien die Arbeit professionell Pfleger verändern. Hg. v. Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Berlin

Statistik Austria (2018): Pflegedienstleistungsstatistik 2018 [Online]. Statistik Austria Wien.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflegedienste/index.html

