

Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg

Bericht für die Jahre 2017–2018

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung

Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg

Bericht für die Jahre 2017–2018

Ergebnisbericht

Autorin:

Elisabeth Rappold

Unter Mitarbeit von:

Brigitte Juraszovich

Michael Gyimesi

Leonie Holzweber

Elisabeth Pochobradsky

Fachliche Begleitung:

Veronika Feuerstein

Projektassistenz:

Petra Groß

Wien, im März 2019

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung

Zitiervorschlag:

Rappold, Elisabeth (2019): Monitoringbericht: Pflegepersonal Vorarlberg. 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 Auszubildenden bzw. Absolventen/Absolventinnen von Pflegeausbildungen in Vorarlberg anhand ausgewählter Indikatoren dargestellt. Dadurch ist es möglich Anzahl und Struktur der in Vorarlberg berufstätigen Pflegepersonen nach Settings abzubilden und Veränderungen sichtbar zu machen.

Die so gewährleistete systematische, kontinuierliche und dynamische Erfassung von Daten dient einem kontinuierlichen Monitoring, welches bis 2025 geplant ist.

Ergebnisse

Im Erhebungszeitraum 2017/2018 gab es in den drei Pflegebereichen Krankenanstalten, Langzeitpflege und Hauskrankenpflege in Vorarlberg insgesamt 765 Neuzugänge zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), 451 zur Pflegeassistenz (PA) sowie 10 zur Pflegefachassistenz (PFA). Dem gegenüber stehen im gleichen Zeitraum 528 Austritte von DGKP, 360 Austritte von PA und 6 Austritte von PFA. In Summe ist der Personalstand damit um 332 Personen bzw. 277,4 Vollzeitäquivalente (VZÄ) gewachsen. Der Zuwachs an DGKP beträgt 237 Personen / 209,2 VZÄ, an PA 91 Personen / 64,9 VZÄ und an PFA 4 Personen / 3,3 VZÄ.

Der beobachtete Personalzuwachs und der daraus abgeleitete Personalstand für das Jahr 2018 übersteigen den prognostizierten Personalzuwachs/Personalstand der Pflegebedarfsprognose für Vorarlberg. Insgesamt beträgt der Zuwachs an Personen seit der Erhebung 2016 ca. 7,5 Prozent, der Zuwachs an VZÄ 8,2 Prozent. Auch die Personalwerte der (i. A. höheren) Bedarfsprognose für 2018 werden überschritten. Vergleiche mit Zeitreihendaten zeigen allerdings, dass die beobachteten Steigerungen etwa dem historischen Trend entsprechen. Dieser Verlauf ist weiter zu beobachten.

Die Personal-Fluktuation ist deutlich höher als bei der Modellierung der Prognose des Pflegepersonals im Jahr angenommen. Insgesamt betragen die Personalneuzugänge in den 22 Monaten des Erhebungszeitraums dabei ca. 28 Prozent des Personalstandes von 2016, dem gegenüber stehen ca. 20 Prozent Personalabgänge. Über die Hälfte der beobachteten Austritte finden in den ersten drei Jahren der Organisationszugehörigkeit statt.

Schlussfolgerungen

Um eindeutige Schlüsse zu ziehen, ist der beobachtete Zeitraum 2017/2018 noch zu kurz, die weiteren Beobachtungsperioden des Monitorings sollten abgewartet werden. Eventuell können Trendextrapolationen in die Prognoseberechnungen einbezogen oder progressivere Annahmen in die Modellparametrisierung der Prognosemodelle getroffen werden.

Über Neuzugänge bzw. Abgänge in Pflegeeinrichtungen stehen nur eingeschränkte Daten zur Verfügung und mögliche Verzerrungen bei der Interpretation können nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere zur Berufsmigration gibt es kaum Daten, eine quantitative Analyse ist damit nur schwer möglich. In Anbetracht der relativ häufigen Zu- und Abgänge sollte daher ein Konzept zur Erfassung relevanter Daten erarbeitet werden, um zukünftige Prognosen zu verbessern.

Inhalt

Kurzfassung	III
Abbildungen.....	VI
Tabellen	VIII
Abkürzungen.....	IX
1 Hintergrund.....	1
2 Ergebnisse des jährlichen Begleitmonitorings	2
2.1 Entwicklungen an den Ausbildungsstätten.....	2
2.2 Ausbildung in den GuK-Berufen	3
2.2.1 Ausbildungen zum gehobenen Dienst für GuKP	3
2.2.2 Ausbildung zur Pflegefachassistenz.....	5
2.2.3 Ausbildung zur Pflegeassistenz	7
2.3 Ausbildung zu Fachsozialbetreuungsberufen.....	9
2.3.1 Diplomsozialbetreuung Altenarbeit	9
2.3.2 Fachsozialbetreuung Altenarbeit	11
2.3.3 Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit	12
2.3.4 Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit	14
2.3.5 Diplomsozialbetreuung Familienarbeit.....	16
3 Ergebnis der Absolventenbefragung.....	18
4 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen.....	22
4.1 Personalstand gesamt	22
4.2 Personalstand in Krankenanstalten	29
4.3 Personalstand in Langzeitpflege-Einrichtungen	32
4.4 Personalstand in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten	34
5 Diskussion und Schlussfolgerungen	37
6 Literatur	38

Abbildungen

Abbildung 2.1:	Beginner/innen, Absolventen/Absolventinnen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren in der Ausbildung zur DGKP.....	5
Abbildung 2.2:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren der Pflegeassistentenausbildung	8
Abbildung 2.3:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandene Aufnahmeverfahren in der Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Altenarbeit.....	10
Abbildung 2.4:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit.....	12
Abbildung 2.5:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit.....	14
Abbildung 2.6:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit.....	15
Abbildung 2.7:	Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Familienarbeit	17
Abbildung 3.1:	Besuchte Schulen der Befragungsteilnehmer/innen	18
Abbildung 3.2:	Ausbildungszweige der Befragungsteilnehmer/innen	19
Abbildung 3.3:	Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss	20
Abbildung 3.4:	Geplanter Ort der Berufsausübung.....	21
Abbildung 3.5:	Geplanter Berufseinstieg.....	21
Abbildung 4.1:	Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge gesamt, 2017–2018	23
Abbildung 4.2:	Altersverteilung der Neueintritte gesamt (alle Berufsgruppen, alle Settings).....	23
Abbildung 4.3:	Zugehörigkeitsdauer zur Organisation vor Ausritt	24
Abbildung 4.4:	Anteil der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum (2017/2018) wieder verlassen haben, in Prozent (n = 259)	25
Abbildung 4.5:	Anzahl der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben, nach Alter in Krankenanstalten (n = 69)	25
Abbildung 4.6:	Anzahl der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben, nach Alter in Langzeitpflegeeinrichtungen (n = 190)	26

Abbildung 4.7:	Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in Vorarlberg in Prozent (Normierungsjahr: 2016)	28
Abbildung 4.8:	Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in KA, 2017–2018	30
Abbildung 4.9:	Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in KA, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)	31
Abbildung 4.10:	Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in Pflegeheimen, 2017–2018	32
Abbildung 4.11:	Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in LZP, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)	34
Abbildung 4.12:	Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in der Hauskrankenpflege, 2017–2018	35
Abbildung 4.13:	Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in HKP, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)	36

Tabellen

Tabelle 2.1:	Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2018	4
Tabelle 2.2:	Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung	4
Tabelle 2.3:	Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2018	6
Tabelle 2.4:	Kennzahlen für die Pflegefachassistentenausbildung	6
Tabelle 2.5:	Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2018	7
Tabelle 2.6:	Kennzahlen für die Pflegeassistentenausbildung	8
Tabelle 2.7:	Entwicklung der DSB-Altenarbeit-Ausbildung von 2015 bis 2018	9
Tabelle 2.8:	Kennzahlen für die DSB-Altenarbeit-Ausbildung	10
Tabelle 2.9:	Entwicklung der FSB-Altenarbeit-Ausbildung von 2015 bis 2018	11
Tabelle 2.10:	Kennzahlen für die FSB-Altenarbeit-Ausbildung	11
Tabelle 2.11:	Entwicklung der DSB-Behindertearbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018	12
Tabelle 2.12:	Kennzahlen für die DSB-Behindertearbeit-Ausbildung	13
Tabelle 2.13:	Entwicklung der FSB-Behindertearbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018	14
Tabelle 2.14:	Kennzahlen für die FSB-Behindertearbeit-Ausbildung	15
Tabelle 2.15:	Entwicklung der DSB-Familienarbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018	16
Tabelle 2.16:	Kennzahlen für die DSB-Familienarbeit-Ausbildung	16
Tabelle 4.1:	Personalstand Pflegepersonal 2018 in Vorarlberg, in Personen (Köpfen) und VZÄ	27
Tabelle 4.2:	Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Ist-Ständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Köpfen)	29
Tabelle 4.3:	Pflegepersonal 2018: Personalstand in KA in Personen (Köpfen) und VZÄ	31
Tabelle 4.4:	Pflegepersonal 2018: Personalstand in der LZP (in Köpfen und VZÄ)	33
Tabelle 4.5:	Pflegepersonal 2018: Personalstand in der HKP (in Köpfen und VZÄ)	35

Abkürzungen

DGKP	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson(en)
DSB-AA	Diplomsozialbetreuung Altenarbeit
DSB-BA	Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit
DSB-FA	Diplomsozialbetreuung Familienarbeit
FH	Fachhochschule
FSB-AA	Fachbetreuung Altenarbeit
FSB-BA	Fachbetreuung Behindertenarbeit
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuKPS	Gesundheits- und Krankenpflegeschule
HKP	Hauskrankenpflege
KA	Krankenanstalt
LZP	Langzeitpflege
o. A.	ohne Angabe
o. a.	oben angeführt
PA	Pflegeassistenz bzw. Pflegeassistent/in
PFA	Pflegefachassistenz bzw. Pflegefachassistent/in
RSGBP-V	Regionaler Strukturplan Gesundheit – Betreuung und Pflege Vorarlberg
SBB	Sozialbetreuungsberufe
STAT	Statistik Österreich

1 Hintergrund

Im Jahr 2017 wurde für Vorarlberg eine Pflegepersonalprognose durchgeführt. (Rappold et al. 2017) Im Zuge dieser wurde der Ist-Stand von Angehörigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe mit Berufsberechtigungen gemäß Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) sowie der Sozialbetreuungsberufe mit Pflegekompetenzen nach dem GuKG in Vorarlberg erhoben. In einem zweiten Schritt wurde auf Basis dieser Erhebung eine Prognose für die Jahre bis 2030 erstellt. Die Basis der Prognose bilden einerseits eine demografische Hochrechnung der Vorarlberger Bevölkerung sowie deren Inanspruchnahme-Verhalten (in Bezug auf Spitäler, Pflegeheime und die Hauskrankenpflege) sowie andererseits die Ergebnisse des Regionalen Strukturplans Gesundheit - Betreuung und Pflege Vorarlberg (RSGBP-V). Die Settings Krankenhaus, Langzeitpflege (Pflegeheim), Hauskrankenpflege und der Behindertenbereich wurden getrennt voneinander modelliert.

In der Hauptvariante dieser Pflegepersonalprognose steigt der Personalbedarf bis 2030 kontinuierlich an und ist in den kommenden Jahren höher als das Angebot. Die Differenz aus Personalbedarf minus Personalangebot erreicht den höchsten Wert etwa im Jahr 2028 mit rund 400 fehlenden Pflegekräften insgesamt (ohne Differenzierung nach Berufsgruppen). Nach 2028 vermindert sich die Differenz zwischen Bedarf und Angebot trotz weiterhin wachsenden Bedarfs leicht. Grund dafür ist ein erwartetes stärkeres Wachstum des Angebots.

Die Analyse der einzelnen Settings und Berufsgruppen zeigte, dass insbesondere in der Langzeitpflege ein Unterangebot an Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zu erwarten ist. Pflegefachassistenten/Pflegefachassistentinnen (PFA) fehlen generell, da der Beruf erst 2016 geschaffen wurde.

Aussagen über einen künftigen Bedarf sind grundsätzlich nur als Schätzungen zu verstehen, sie sind eine Orientierungshilfe für das Setzen weiterer Maßnahmen. Dabei ist zu beachten, dass

- » die Planungsgrundlage den Erkenntnis- und Wissensstand sowie den Datenbestand eines bestimmten Zeitpunkts wiedergibt; Veränderungen können jedoch sehr rasch eintreten und zu grundlegenden anderen Entscheidungen führen;
- » für die Gesundheits- und Krankenpflege außer einer soliden Ist-Stand-Erhebung wenige Informationen und Daten vorliegen.

Mit der GuKG-Novelle 2016 wurde der Beruf der Pflegefachassistenz ins Leben gerufen. Durch die Einführung der Pflegefachassistenz erhofft sich der Gesetzgeber eine Entlastung des gehobenen Dienstes für GuK und von Ärzten und Ärztinnen insbesondere in den akutstationären Einrichtungen (vgl. 1194 der Beilagen XXV. GP - Regierungsvorlage - Erläuterungen).

Basierend auf den Erhebungen und Auswertungen aus dem Jahr 2016 soll nun ein kontinuierliches **quantitatives Monitoring der Personaldaten** erfolgen. Ziel ist, die zahlenmäßige Entwicklung bzw. die Veränderung des Personalbestandes sowie bei den Bewerbungen bzw. Absolventinnen/Absolventen von relevanten Ausbildungen zu beobachten und ggfs. Maßnahmen zur Steuerung zu ergreifen.

Im gegenständlichen Bericht werden die Ergebnisse des Monitorings dargestellt.

2 Ergebnisse des jährlichen Begleitmonitorings

Das jährliche Begleitmonitoring zu beruflich Pflegenden sowie Absolvierenden von Ausbildungseinrichtungen in Vorarlberg umfasst

- » das Monitoring der ein- bzw. austretenden Pflegepersonen in den verschiedenen Settings (Zu- und Abgänge)
- » die Dynamik im Ausbildungsbereich sowie
- » den Abgleich der aktuellen Personalzahlen mit den Ergebnissen der Prognose. Dazu wird das *Alternativszenario "Anpassung der Ausbildung"* herangezogen. Dieses Modell kompensiert den im **Basisfall festgestellten ungedeckten Bedarf** durch **Anpassung der Absolventenzahlen in den verschiedenen Pflegeberufen**. (Rappold et al. 2017)

Die Datenerhebung für das Begleitmonitoring erfolgte in denselben Einrichtungen wie jene für die Personalbedarfsprognose. Rückgemeldet wurden Daten aus sieben Krankenhäusern, einer Rehabilitationseinrichtung, einem Hospiz, 51 Pflegeheimen, 48 Krankenpflegevereinen, drei Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, einer Fachhochschule (FH) sowie zwei Sozialbetreuungsberufeschulen. Die Behinderteneinrichtung hat keine Daten rückgemeldet, daher wurde sie in die Analyse auch nicht miteinbezogen.

2.1 Entwicklungen an den Ausbildungsstätten

In Vorarlberg befinden sich **sechs Standorte** für die Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Assistenzberufen:

- » Bregenz: Schule für Sozialbetreuungsberufe (SOB) und Krankenpflegeschule Unterland
- » Feldkirch: Krankenpflegeschule Feldkirch
- » Rankweil: Krankenpflegeschule Rankweil
- » Dornbirn: Fachhochschule Vorarlberg
- » Götzis: Kathi-Lampert-Schule (KLS)

Standorte für die Ausbildung zum **gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege**:

- » - Bregenz: KPS Unterland
- » - Feldkirch: KPS Feldkirch
- » - Rankweil: KPS Rankweil
- » - Dornbirn: Fachhochschule Vorarlberg

Standorte für die Ausbildung im **Pflegfachassistentenbereich**:

In den Jahren 2017 und 2018 ausschließlich die Krankenpflegeschule Feldkirch, die KPS Unterland und KPS Rankweil werden diese Ausbildung erst 2019 anbieten.

Standorte für die Schule für Pflegeassistenten:

- » KPS Feldkirch (alleine und in Kooperation mit dem BFI Vorarlberg)

Die KPS Unterland bietet die Ausbildungsschiene PA nicht an. Zusätzlich bieten jedoch die SOB Bregenz und die KLS Götzis die PA Ausbildung als integrierten Bestandteil im Fach- bzw. Diplomsozialberufe an.

Am Schulstandort in Bregenz werden die Ausbildungen für Fachsozialbetreuung Altenarbeit (FSB-AA), Diplomsozialbetreuung Altenarbeit (DSB-AA) sowie Diplomsozialbetreuung Familienarbeit (DSB-FA) angeboten. Am Standort in Götzis werden Ausbildungen für Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit (FSB-BA), Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit (DSB-BA) und Fachsozialbetreuung Behindertenbegleitung sowie Diplomsozialbetreuung Behindertenbegleitung angeboten, wobei der Zweig Behindertenbegleitung als einziger Schwerpunkt der Sozialbetreuungsberufe keine Ausbildung zur Pflegeassistenten umfasst.

Im Rahmen des Monitorings findet eine jährliche Befragung der Ausbildungsstätten zur Situation der Schüler/innen bzw. Studierenden statt. Berücksichtigt werden alle Informationen, die bis zum Stichtag 31. 10. des jeweiligen Jahres vorliegen. Erhoben werden Informationen zu den Ausbildungsplätzen sowie zum Interesse an den Ausbildungen. Die Anzahl der Beginner/innen und Absolvierenden liegt bereits für einen längeren Zeitraum vor, die Anzahl der Bewerber/innen bzw. jener Personen, die das Aufnahmeverfahren bestanden haben, liegt erst seit 2017 vor.

2.2 Ausbildung in den GuK-Berufen

2.2.1 Ausbildungen zum gehobenen Dienst für GuKP

Mit der GuKG-Novelle 2016 kam es zu Veränderungen in der GuK-Ausbildung. Im Jahr 2018 wurde in Vorarlberg erstmals die Ausbildung zum gehobenen Dienst für GuK an einer Fachhochschule angeboten. Dafür standen 25 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Insgesamt gab es dafür 66 Bewerber/innen, davon haben 42 das Aufnahmeverfahren bestanden und 29 haben die Ausbildung begonnen. Insgesamt standen für das erste Ausbildungsjahr 2017 145 und für das Ausbildungsjahr 2018 150 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Tabelle 2.1 und Abbildung 2.1 geben die Details dazu wieder. Daten zu Ausbildungsplätzen, Bewerberinnen/Bewerbern, bestandenem Aufnahmeverfahren, Abbrecherinnen/Abbrechern und Einsteigenden in das zweite Ausbildungsjahr wurden also erst ab der Personalbedarfsprognose 2017 erhoben.

Tabelle 2.1:
Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventen/Absolventinnen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	bestandenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche 1. Ausbildungsjahr	Einstieg in das 2. Ausbildungsjahr
2015	121	136					
2016	156	102					
2017	128	155	145	539	306	25	8
2018	154	138	150	580	280	14	10
gesamt	559	531	295	1119	586	39	18

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Im Zeitraum 2015–2018 haben 559 Personen mit einer DGKP-Ausbildung begonnen, 531 Personen haben diese im selben Zeitraum erfolgreich abgeschlossen.

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern und Beginnerinnen/Beginnern

Im Jahr 2017 kamen auf jede beginnende Person 4,2 Bewerber/innen, aber nur 2,4 Personen, die auch das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 56,8 Prozent).

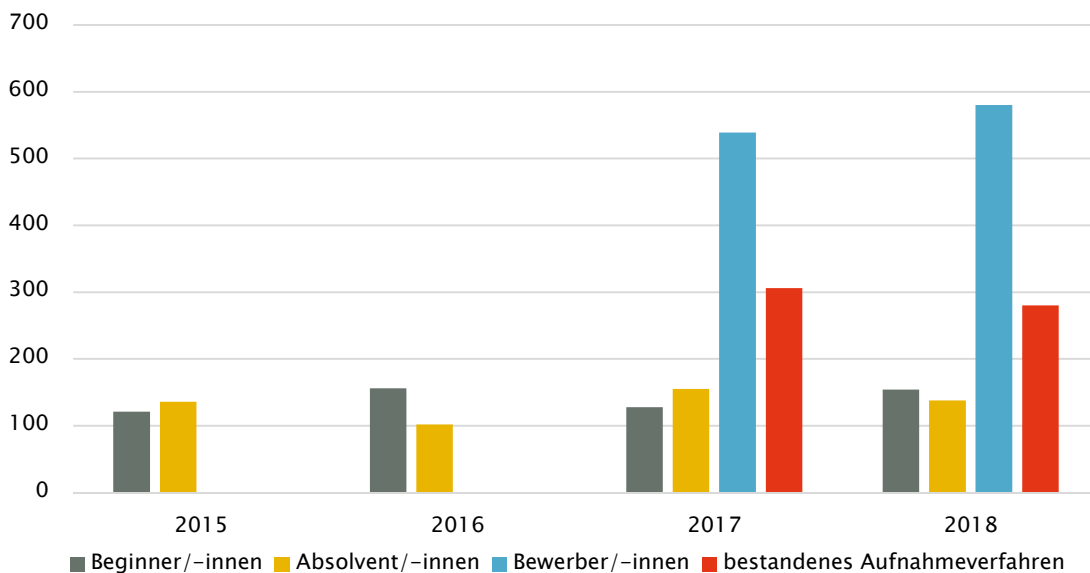
Im Jahr 2018 war das Interesse mit 3,8 Bewerbern/Bewerberinnen pro Beginner/in etwas geringer, zudem kamen auf jede beginnende Person nur 1,8 Personen, die das Aufnahmeverfahren auch bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 48,3 Prozent). Es sei an dieser Stelle jedoch kritisch darauf hingewiesen, dass Vielfachbewerbungen möglich sind, diese auch bekannt aber statisch nicht erfasst sind.

Tabelle 2.2:
Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	4,2	3,8
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	2,4	1,8
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	56,8 %	48,3 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.1:
 Beginner/innen, Absolventen/Absolventinnen sowie Bewerber/innen und bestandenes
 Aufnahmeverfahren in der Ausbildung zur DGKP



Quelle und Darstellung: GÖG

2.2.2 Ausbildung zur Pflegefachassistenz

Die Pflegefachassistenz als Beruf wurde im Jahr 2016 mit der GuKG-Novelle eingeführt. Seit 2017 besteht die Möglichkeit, in Vorarlberg zur Pflegefachassistenz ausgebildet zu werden. Im Prinzip gibt es zwei Zugangsmöglichkeiten: als Weiterqualifikation für Pflegeassistenten/-assistentinnen oder Absolvieren der gesamten Ausbildung. Pflegeassistenten/-assistentinnen können in das zweite Ausbildungsjahr der PFA-Ausbildung einsteigen, es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, non-formal oder informell erworbene Kompetenzen von Auszubildenden anzurechnen. Tabelle 2.3 gibt einen Überblick über die Zahlen der PFA-Ausbildung.

Tabelle 2.3:
Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventen/Absolventinnen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	Bestandenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche 1. Ausbildungsjahr	Einstieg in das 2. Ausbildungsjahr
2017	29	0	30	90	42	3	2
2018	30	0	30	115	48	3	0
gesamt	59	0	60	205	90	6	2

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventen/Absolventinnen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 und 2018 60 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 59 Personen haben die Ausbildung begonnen. Da diese erst seit 2017 angeboten wird, konnten zum Stichtag 31. 10. 2018 noch keine Absolventinnen/Absolventen erfasst werden. Im Jahr 2017 nutzten auch neun Pflegeassistenten/-assistentinnen die Gelegenheit der PFA Ausbildung und stiegen in das zweite Ausbildungsjahr ein.

Mengenverhältnis zwischen Bewerberinnen/Bewerbern, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 kamen auf jede beginnende Person 3,1 Bewerber/innen, aber nur 1,4 Personen, die auch das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von rd. 47 Prozent). Im Jahr 2018 war das Interesse mit 3,8 Bewerbern/Bewerberinnen pro Beginner/in etwas höher, allerdings kamen auf jede beginnende Person nur 1,6 Personen, die das Aufnahmeverfahren auch bestanden (das ist eine Erfolgsquote von rund 42 Prozent, vgl. Tabelle 2.4).

Tabelle 2.4:
Kennzahlen für die Pflegefachassistentenausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	3,1	3,8
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,4	1,6
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	46,7 %	41,7 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

2.2.3 Ausbildung zur Pflegeassistenz

Die Pflegeassistentenausbildung dauert ein Jahr und wird an der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch angeboten. Neben der einjährigen Pflegeassistentenausbildung wird alle zwei Jahre auch berufsbegleitend eine zwei Jahre dauernde Pflegeassistentenausbildung angeboten.

Tabelle 2.5:
Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventinnen/Absolventen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	beständenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche
2015	45	39				
2016	43	35				
2017	50	38	59	174	72	7
2018	30	28	30	95	37	4
gesamt	168	140	89	269	109	11

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 89 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 80 Personen haben die Ausbildung begonnen. Im Jahr 2017 schlossen 38 Personen die Ausbildung positiv ab, 2018 waren es 28 Personen. Neun Personen haben die Ausbildung in den beiden Jahren abgebrochen.

Mengenverhältnis zwischen Bewerber/innen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

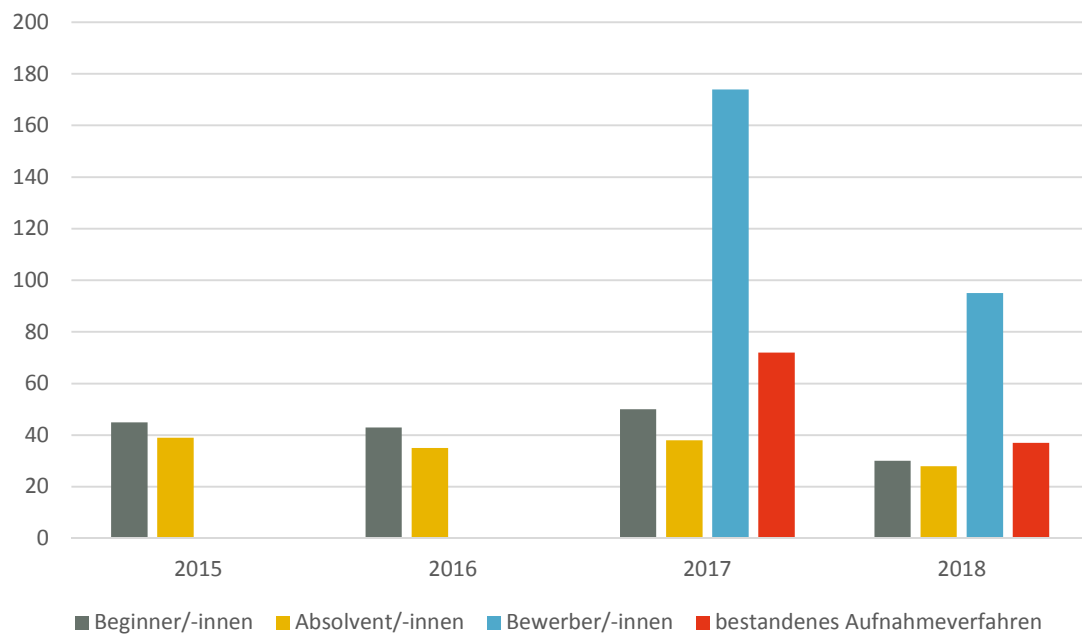
Im Jahr 2017 bewarben sich 174 Personen für die Pflegeassistentenausbildung, 72 haben das Aufnahmeverfahren bestanden. Auf jede beginnende Person kamen 3,5 Bewerber/innen, aber nur 1,4 Personen, die das Aufnahmeverfahren auch bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 41,4 Prozent). Im Jahr 2018 kamen 3,2 Bewerber/Bewerberinnen auf eine/n Beginner/in, auf jede beginnende Person kamen 1,2 Personen, die das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 38,9 Prozent).

Tabelle 2.6:
Kennzahlen für die Pflegeassistentenausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	3,5	3,2
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,4	1,2
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	41,4	38,9

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.2:
Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren der Pflegeassistentenausbildung



Quelle und Darstellung: GÖG

2.3 Ausbildung zu Fachsozialbetreuungsberufen

Die jeweils analoge Ausbildung zum/zur Diplomsozialbetreuer/in kann erst im Anschluss an die Ausbildung zum/zur Fachsozialbetreuer/in absolviert werden, daher ist die Anzahl der Bewerber/innen, Beginner/innen und Absolventinnen/Absolventen der Diplomsozialbetreuerausbildung gering.

2.3.1 Diplomsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 2.7:

Entwicklung der DSB-Altenarbeit-Ausbildung von 2015 bis 2018

	Beginner/in- nen	Absolventin- nen/Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/in- nen	beständenes Aufnahmever- fahren	Abbrüche
2015	24	13				
2016	26	25				
2017	16	19	24	17	17	1
2018	18	16	24	30	18	0
gesamt	84	73	48	47	35	1

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 48 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 34 Personen haben die Ausbildung begonnen. Im Jahr 2017 schlossen 19 Personen die Ausbildung positiv ab, im Jahr 2018 16 Personen. Es gab insgesamt nur einen Ausbildungsabbruch.

Mengenverhältnis zwischen Bewerbern/Bewerberinnen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

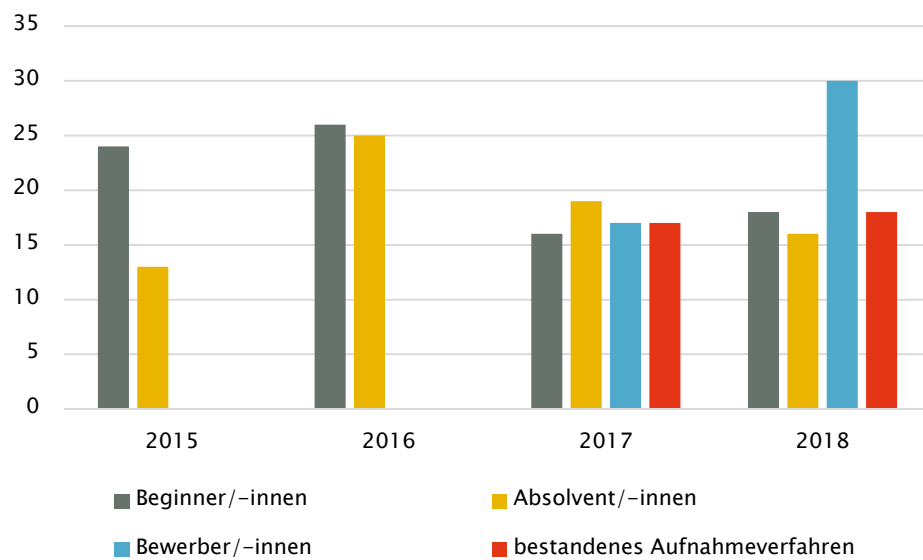
Da diese Ausbildung erst nach jener zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Im Jahr 2017 bewarben sich 17 Personen, auf jede beginnende Person kamen 1,1 Bewerber/innen, alle Personen haben das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 100 Prozent). Im Jahr 2018 war das Interesse mit 1,7 Bewerbern/Bewerberinnen pro Beginner/in etwas höher. Alle die das Aufnahmeverfahren bestanden haben, haben mit der Ausbildung begonnen. 60 Prozent der Bewerber/-innen haben das Aufnahmeverfahren bestanden (vgl. Tabelle 2.8 und Abbildung 2.3).

Tabelle 2.8:
Kennzahlen für die DSB-Altarbeit-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	1,1	1,7
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,1	1,0
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	100 %	60 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.3:
Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandene Aufnahmeverfahren in der Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Altarbeit



Quelle und Darstellung: GÖG

2.3.2 Fachsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 2.9:
Entwicklung der FSB-Altenarbeit-Ausbildung von 2015 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventinnen/Absolventen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	bestandenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche 1. Ausbildungsjahr ohne Abschluss	Abbruch im 2. Ausbildungsjahr mit Abschluss PA
2015	36	31					
2016	38	27					
2017	34	21	39	60	54	7	17
2018	41	29	39	60	55	9	5
gesamt	149	108	78	120	109	16	22

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 78 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 75 Personen haben die Ausbildung begonnen. Im Jahr 2017 schlossen 21 Personen die Ausbildung positiv ab, im Jahr 2018 29. Es gab insgesamt 23 Ausbildungsabbrüche.

Mengenverhältnis zwischen Bewerbern/Bewerberinnen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 bewarben sich 60 Personen, auf jede beginnende Person kamen 1,8 Bewerber/innen, 54 Personen haben das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 90 Prozent). Im Jahr 2018 war das Interesse mit 1,5 Bewerbern/Bewerberinnen pro Beginner/in etwas geringer, auf jede beginnende Person kamen 1,3 Personen, die das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 91,7 Prozent, vgl. Tabelle 2.10 und Abbildung 2.4).

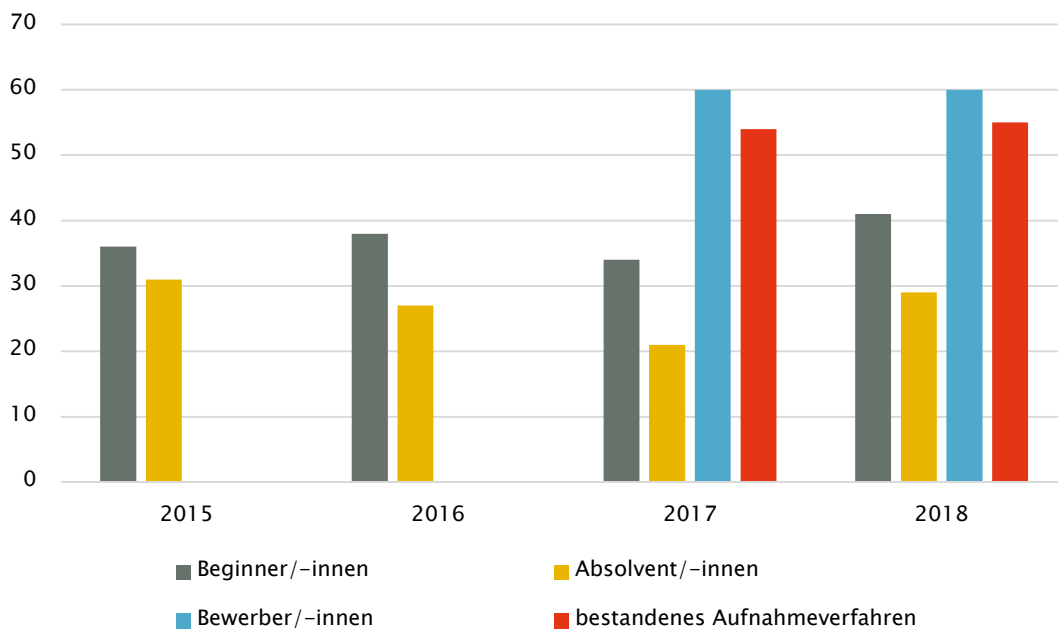
Tabelle 2.10:
Kennzahlen für die FSB-Altenarbeit-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	1,8	1,5
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,6	1,3
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	90 %	91,7 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.4:

Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit



Quelle und Darstellung: GÖG

2.3.3 Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 2.11:

Entwicklung der DSB-Behindertenarbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventinnen/Absolventen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	bestandenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche
2017	14	0	14	14	14	0
2018	13	14	13	13	13	0
gesamt	27	14	27	27	27	0

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung DSB-BA wurde im Jahr 2017 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 28 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 27 Personen haben die Ausbildung begonnen. Im Jahr 2018 schlossen 14 Personen die Ausbildung positiv ab, es gab keinen Ausbildungsabbruch.

Mengenverhältnis zwischen Bewerbern/Bewerberinnen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

Da diese Ausbildung erst nach der Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Im Jahr 2017 bewarben sich 14 Personen, auf jede beginnende Person kam ein/e Bewerber/in, alle Personen haben das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 100 Prozent). Im Jahr 2018 lag das Interesse bei einer Bewerbung pro Beginner/in, alle Bewerber/innen bestanden das Aufnahmeverfahren (das ist eine Erfolgsquote von 100 Prozent, vgl. Tabelle 2.12 und Abbildung 2.5).

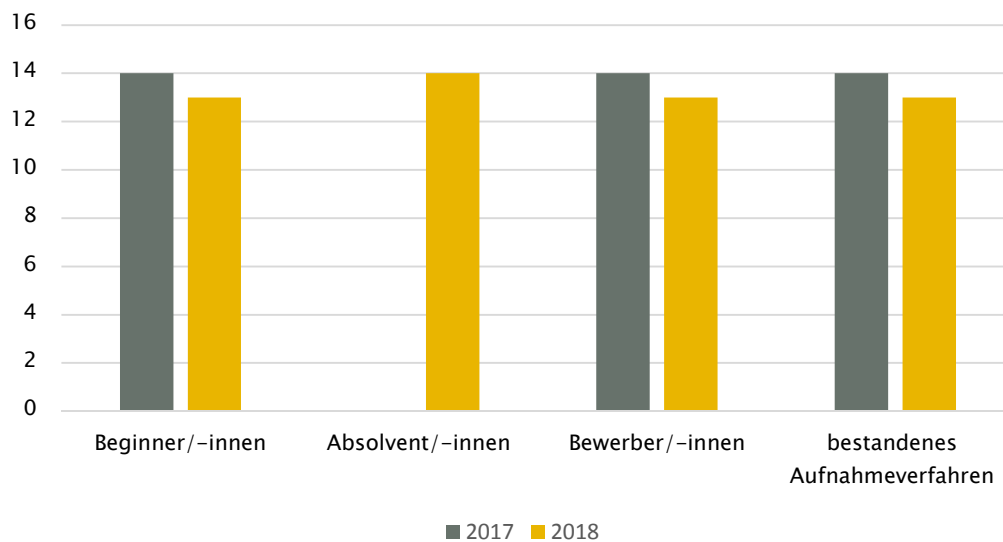
Tabelle 2.12:
Kennzahlen für die DSB-Behindertenarbeit-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	1	1
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1	1
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	100 %	100 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.5:

Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit



Quelle und Darstellung: GÖG

2.3.4 Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 2.13:

Entwicklung der FSB-Behindertenarbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018

	Beginner/innen	Absolventinnen/Absolventen	Ausbildungsplätze	Bewerber/innen	bestandenes Aufnahmeverfahren	Abbrüche im 1. Ausbildungsjahr ohne Abschluss	Abbruch im 2. Ausbildungsjahr mit Abschluss PA
2017	21	17	22	32	25	3	3
2018	23	11	24	34	29	5	3
gesamt	44	28	46	66	54	8	6

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 46 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 44 Personen begannen die Ausbildung. Im Jahr 2017 schlossen 17 Personen die Ausbildung positiv ab, im Jahr 2018 11. Es gab insgesamt 8 Ausbildungsabbrüche.

Mengenverhältnis zwischen Bewerbern/Bewerberinnen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

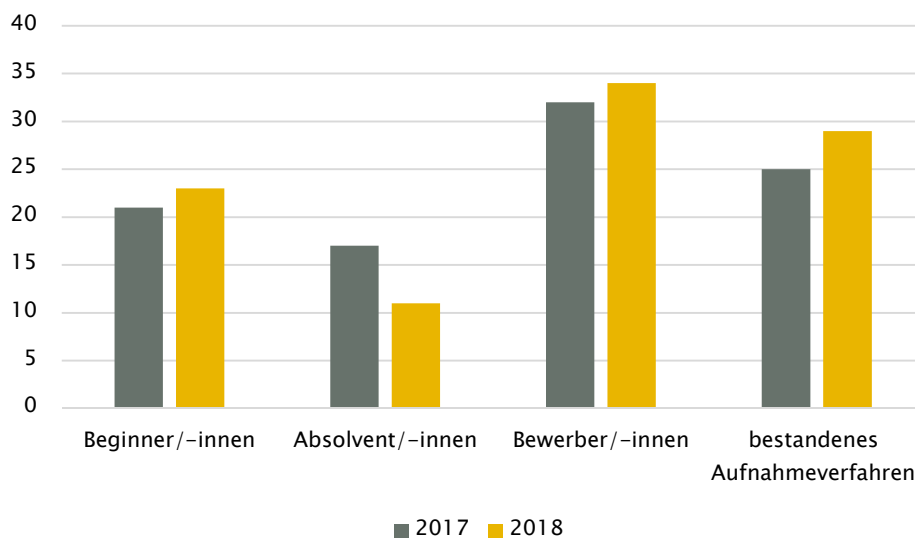
Im Jahr 2017 bewarben sich 32 Personen, auf jede beginnende Person kamen 1,5 Bewerber/innen, 25 Personen bestanden das Aufnahmeverfahren (das ist eine Erfolgsquote von rd. 85 Prozent). Im Jahr 2018 war das Interesse mit 1,5 Bewerbern/Bewerberinnen pro Beginner/in etwa konstant, auf jede beginnende Person kamen 1,3 Personen, die das Aufnahmeverfahren bestanden (das ist eine Erfolgsquote von 85,3 Prozent, vgl. Tabelle 2.14 und Abbildung 2.6).

Tabelle 2.14:
Kennzahlen für die FSB-Behinderteneinzelarbeits-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	1,5	1,5
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,2	1,3
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	85,3 %	85,3 %

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.6:
Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren



Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Fachsozialbetreuung Behinderteneinzelarbeits

Quelle und Darstellung: GÖG

2.3.5 Diplomsozialbetreuung Familienarbeit

Tabelle 2.15:
Entwicklung der DSB-Familienarbeit-Ausbildung von 2017 bis 2018

	Beginner/in- nen	Absolventin- nen/Absolventen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/in- nen	Beständenes Aufnahme- verfahren	Abbrüche
2015	29	29				
2016	33	25				
2017	28	23	36	51	45	3
2018	31	28	36	57	49	4
gesamt	121	105	72	108	94	7

Quelle und Darstellung: GÖG

Ausbildungsbeginner/innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017/2018 72 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 59 Personen begannen die Ausbildung. Im Jahr 2017 schlossen 23 Personen, im Jahr 2018 28 Personen die Ausbildung positiv ab. Es gab insgesamt sieben Ausbildungsabbrüche.

Mengenverhältnis zwischen Bewerbern/Bewerberinnen, Beginnenden und Ausbildungsplätzen

Im Jahr 2017 bewarben sich 51 Personen, auf jede beginnende Person kamen 1,8 Bewerber/innen, das Aufnahmeverfahren bestanden 45 Personen (das ist eine Erfolgsquote von rd. 88 Prozent). Im Jahr 2018 bewarben sich 57 Personen, davon bestanden 49 das Aufnahmeverfahren. Das ist eine Erfolgsquote von 86 Prozent. Auf eine beginnende Person kamen 1,6 Bewerber/innen (vgl. Tabelle 2.16 und Abbildung 2.7).

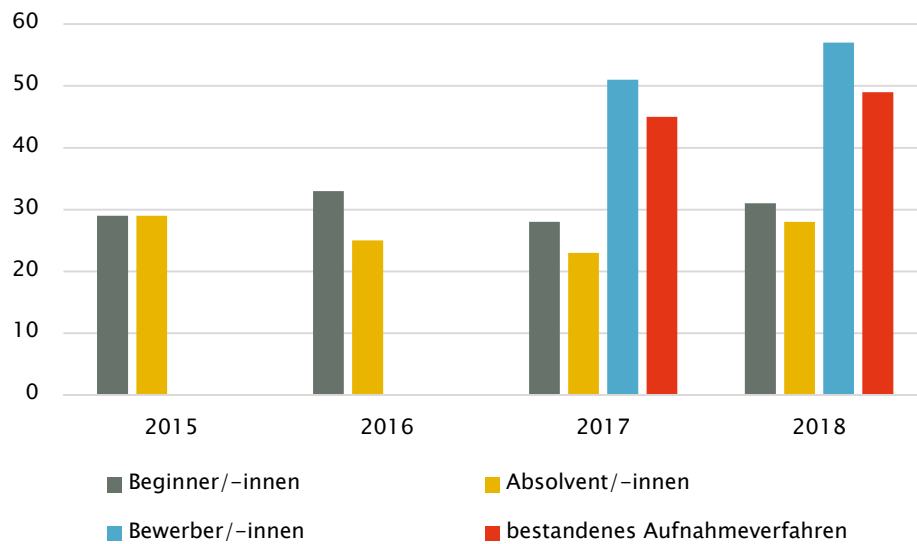
Tabelle 2.16:
Kennzahlen für die DSB-Familienarbeit-Ausbildung

	2017	2018
Quote Bewerber/innen pro Beginner/in	1,8	1,8
Quote bestandenes Aufnahmeverfahren pro Beginner/in	1,6	1,6
Erfolgsquote = bestandenes Aufnahmeverfahren pro Bewerber/in in Prozent	88,2	86

Erhebung und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.7:

Beginner/innen, Absolventinnen/Absolventen sowie Bewerber/innen und bestandenes Aufnahmeverfahren für die Ausbildung zur Diplomsozialbetreuung Familienarbeit



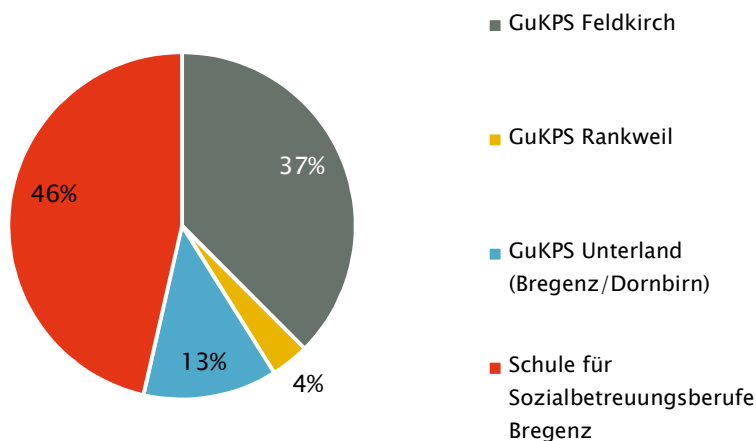
Quelle und Darstellung: GÖG

3 Ergebnis der Absolventenbefragung

Eine Befragung der Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungseinrichtungen gibt genauere Auskunft zum Übergang von Ausbildungsende zu Berufseintritt. 109 Personen wurden eingeladen, an der Befragung teilzunehmen, 57 Personen davon haben teilgenommen. Wegen insgesamt fehlender Angaben wurde ein Datensatz vor der Auswertung entfernt, so dass 56 Datensätze in die Auswertung übernommen wurden.

Der überwiegende Teil der Befragungsteilnehmer/innen besuchte entweder die *GuKPS Feldkirch* oder die *Schule für Sozialbetreuungsberufe Bregenz* (Abbildung 3.1).

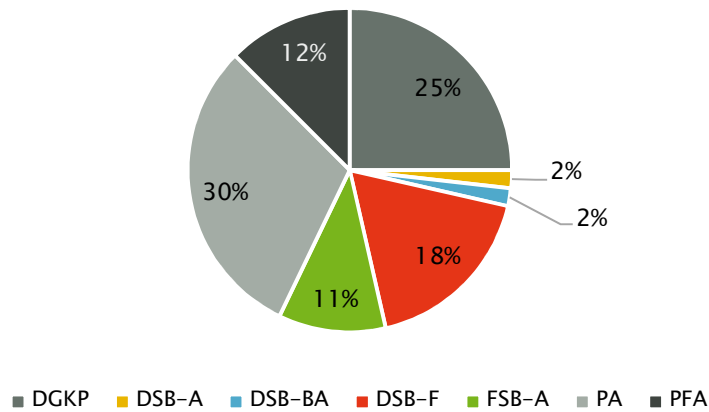
Abbildung 3.1:
Besuchte Schulen der Befragungsteilnehmer/innen



Quelle: Absolventenbefragung 2018; Darstellung: GÖG

Die bevorzugten Ausbildungszweige sind *Pflegeassistenz*, *Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege* und *Diplomsozialbetreuung Familienarbeit* (Abbildung 3.2).

Abbildung 3.2:
Ausbildungszweige der Befragungsteilnehmer/innen



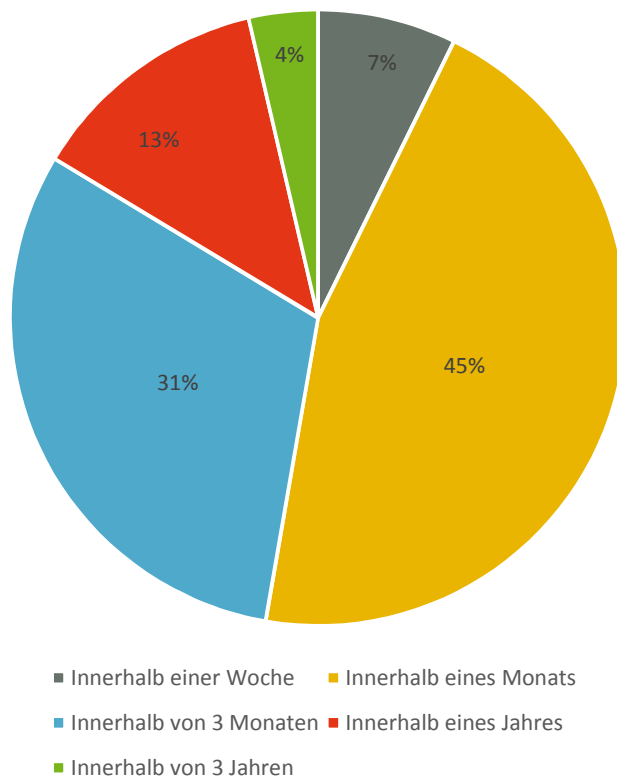
Quelle: Absolventenbefragung 2018; Darstellung: GÖG

Ca. 39 Prozent der Befragungsteilnehmer/innen gaben Mehrfachbewerbung an, wobei sich der überwiegende Teil an zwei Ausbildungsstellen beworben hatte.

In Summe hatten zum Befragungszeitpunkt neun Personen eine bestehende Berufsberechtigung, sechs davon die Berufsberechtigung für Pflegeassistenten.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer/innen planen den **Berufseinstieg** innerhalb eines Monats, 7 Prozent davon sogar sofort nach Beendigung der Ausbildung. Innerhalb von drei Monaten nach Ausbildungsende planen ca. 82 Prozent der Befragungsteilnehmer/innen den Berufseinstieg (Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3:
Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss



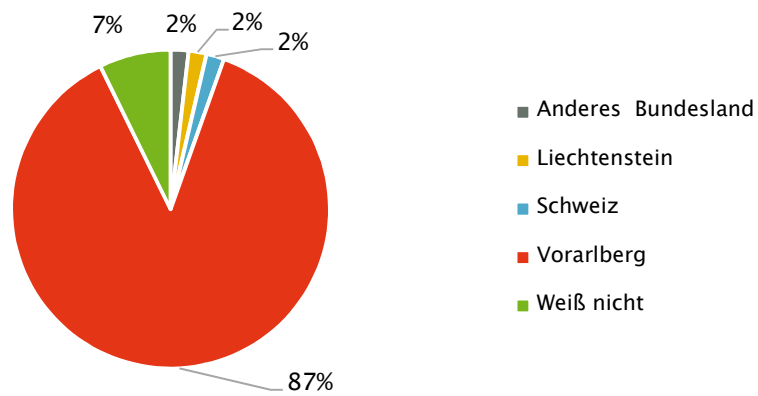
Quelle: Absolventenbefragung 2018; Darstellung: GÖG

41 Prozent der Befragten planen den Berufseinstieg in einem Pflegeheim (12 PFA, 5, PA, 5 FSB-AA, 2, DGKP sowie je eine DSB-AA und eine DSB-FA), 27 Prozent in einer Krankenanstalt (11 DGKP und eine PFA) und je 13 Prozent in einer Behindertenbetreuungseinrichtung (4 DSB-FA und 3 PA) oder in einem sonstigen Bereich im Gesundheits- und Sozialwesen.

Nur 20 Prozent der Befragten planen zum Zeitpunkt der Befragung eine Anschlussausbildung, etwa die Hälfte davon berufsbegleitend.

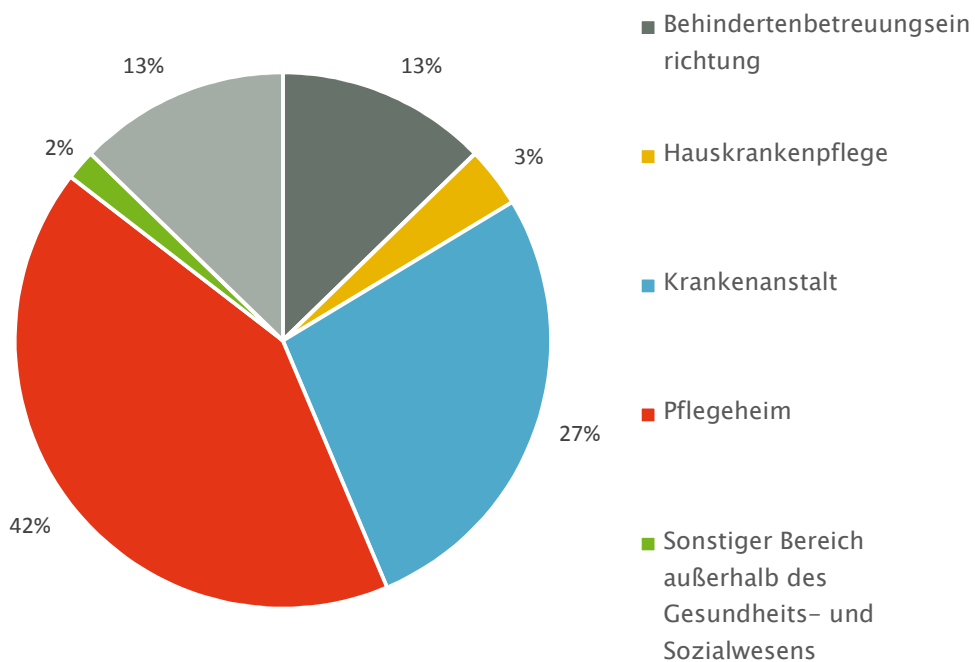
Ca. 86 Prozent der Befragten planen eine Berufsausübung in Vorarlberg, ca. 6 Prozent im Ausland bzw. in einem anderen Bundesland. Der Rest hat noch keine Präferenz (Abbildung 3.4).

Abbildung 3.4:
Geplanter Ort der Berufsausübung



Quelle: Absolventenbefragung 2018; Darstellung: GÖG

Abbildung 3.5:
Geplanter Berufseinstieg



Quelle: Absolventenbefragung 2018; Darstellung: GÖG

4 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen

Die Erhebung zum Personalstand wurde in Krankenanstalten (KA), Langzeitpflege-Einrichtungen (LZP) sowie Organisationen, die Hauskrankenpflege (HKP) anbieten, durchgeführt. Es wurden jeweils Daten auf Ebene der einzelnen Pflegeperson sowie Daten zum Personalstand der Einrichtung/Organisation insgesamt erhoben. Der für die Datenerhebung relevante Zeitraum war 1. 1. 2017 bis 31. 10. 2018. Diese Daten können gemeinsam mit den für die Pflegeprognose V erhobenen Daten aus dem Jahr 2017 betrachtet bzw. mit den Prognosen zum Personalstand und zur Bedarfsentwicklung verglichen werden.

Die Daten auf der Personenebene und der Organisationsebene ergeben – ähnlich wie bei der Erhebung 2017 – unterschiedliche Gesamtzahlen. Um eine gute Vergleichbarkeit mit den Zahlen zum Pflegebedarf Vorarlberg zu gewährleisten, werden in den meisten Fällen (Summen-)Zahlen aus den Daten auf Personenebene herangezogen.

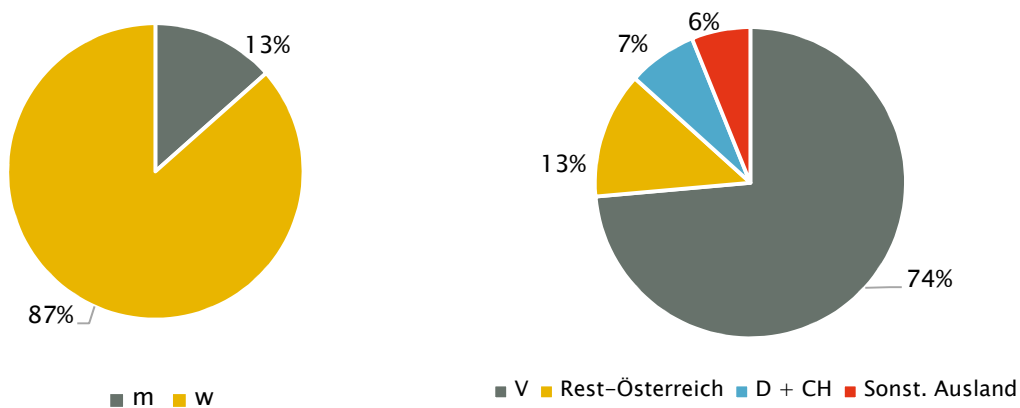
4.1 Personalstand gesamt

Im Erhebungszeitraum 2017 bis zum 31. 10. 2018 gab es in den drei Pflegebereichen KA, LZP, HKP insgesamt 765 DGKP-Neuzugänge, 451 PA-Neuzugänge sowie zehn PFA-Neuzugänge. Dem gegenüber stehen im gleichen Zeitraum 528 DGKP-Austritte, 360 PA-Austritte und 6 PFA-Austritte. In Summe wuchs der Personalstand damit um 332 Personen bzw. 277,4 Vollzeitäquivalente (VZÄ), das entspricht einem Personalzuwachs insgesamt von 7,5 Prozent der Personen und 8,2 Prozent der VZÄ. Bei den DGKP beträgt der Zuwachs 237 Personen / 209,2 VZÄ, in der Pflegeassistenten 91 Personen / 64,9 VZÄ, in der Pflegefachassistenten beträgt der Zuwachs 4 Personen / 3,3 VZÄ.

Von den Neuzugängen sind 87 Prozent weiblich. Die Verteilung der Herkunftsländer, aus denen die Neuzugänge kommen, zeigt, dass 74 Prozent der Pflegekräfte ihre Ausbildung in Vorarlberg, 13 Prozent in Restösterreich, 7 Prozent in Deutschland oder der Schweiz und 6 Prozent im sonstigen Ausland erworben haben (Abbildung 4.1).

Von den Austritten waren insgesamt 15 Prozent pensionsbedingt; im Geschlechtervergleich gingen 10 Prozent der ausgetretenen Männer und 18,4 Prozent der ausgetretenen Frauen in Pension.

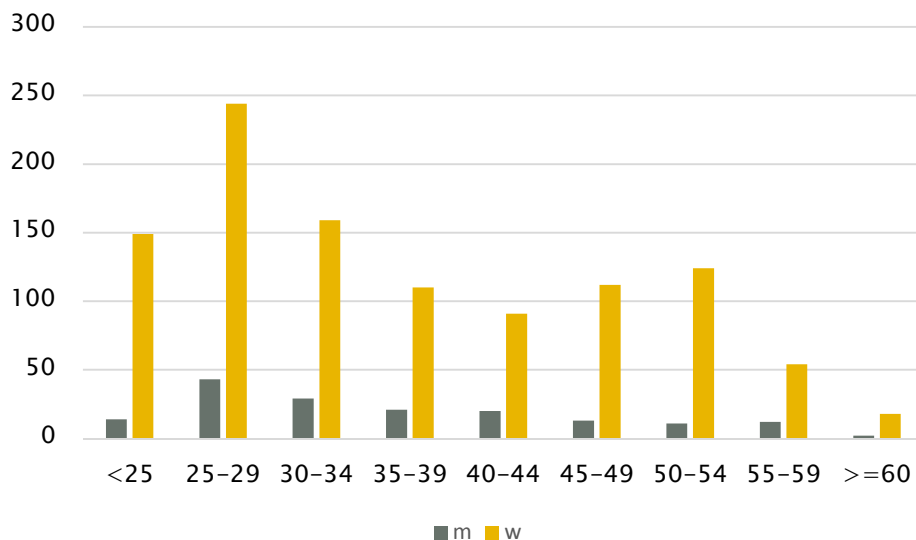
Abbildung 4.1:
Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge gesamt, 2017–2018



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Die Altersverteilung der Neueintritte zeigt, dass bei den DGKP, bei den PA und auch insgesamt die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen dominiert. Lediglich bei den PFA sind meisten Neuzugänge aus der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen, dies allerdings bei insgesamt sehr geringen Fallzahlen (Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2:
Altersverteilung der Neueintritte gesamt (alle Berufsgruppen, alle Settings)

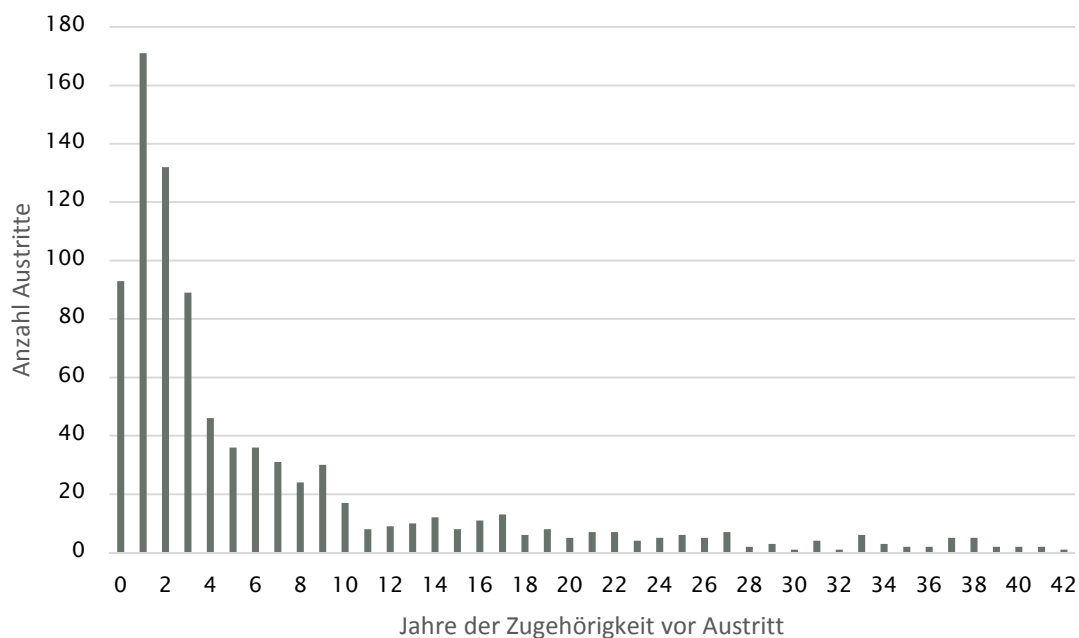


Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Die Verteilung der Zugehörigkeitsdauer aller erhobenen Personen (Neueintritte und Austritte in den Jahren 2017/2018) zeigt, dass die meisten Austritte nach ca. einem Jahr und dass in den ersten drei Jahren der Zugehörigkeit zur jeweiligen Pflegeeinrichtung bereits mehr als die Hälfte der Austritte stattfinden (Abbildung 4.3). Dieses Bild ergibt sich auch für die einzelnen Berufsgruppen DGKP, PA und PFA.

Verglichen nach Settings zeigt sich, dass sich Austritte insbesondere in der Langzeitpflege häufen (vgl. Abbildung 4.4). Abbildung 4.5 bzw. Abbildung 4.6 zeigen die Altersverteilung dieser Personen.

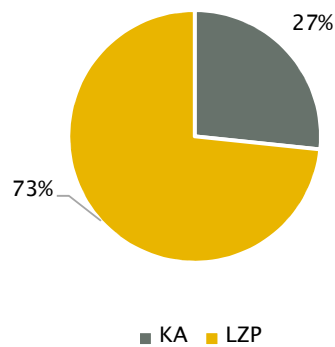
Abbildung 4.3:
Zugehörigkeitsdauer zur Organisation vor Austritt



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Abbildung 4.4:

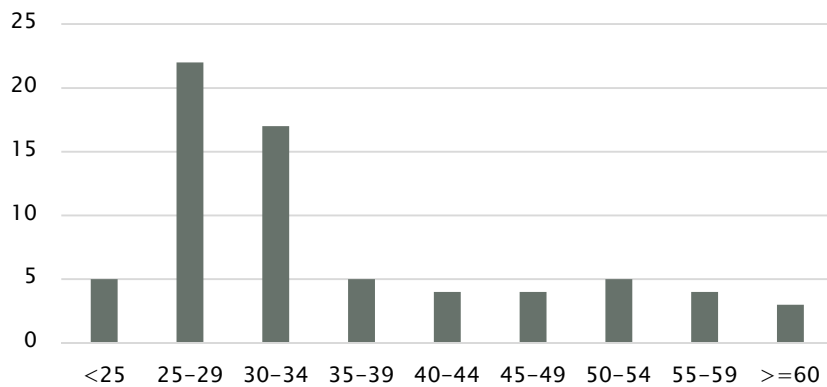
Anteil der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum (2017/2018) wieder verlassen haben, in Prozent (n = 259)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Abbildung 4.5:

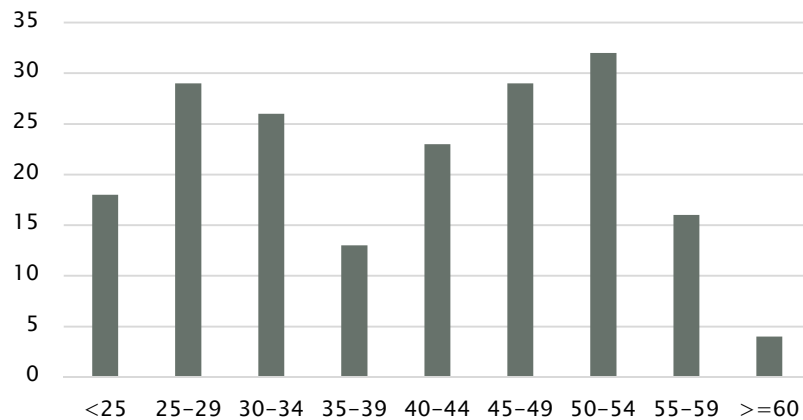
Anzahl der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben, nach Alter in Krankenanstalten (n = 69)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Abbildung 4.6:

Anzahl der Neueintritte, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben, nach Alter in Langzeitpflegeeinrichtungen (n = 190)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlberg (Rappold et al. 2017) ist der Zuwachs in allen Berufsgruppen zusammen stärker ausgefallen, als für den Personalstand gesamt prognostiziert wurde. Im Vergleich zur Bedarfsprognose wurden die Zahlen für DGKP übertroffen, der Personalstand für die Pflegeassistenz nicht ganz erreicht und die Zahlen der PFA entsprechen etwa der Bedarfsprognose (Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1:

Personalstand Pflegepersonal 2018 in Vorarlberg, in Personen (Köpfen) und VZÄ

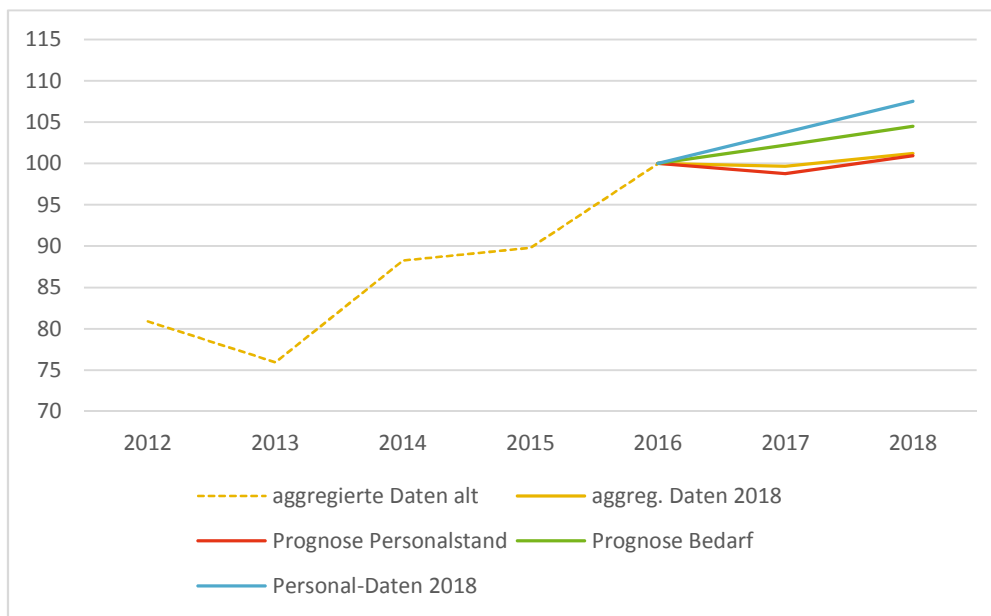
Alle Segmente	Personalstand 2016	Zuwachs bis Okt. 2018	Personalstand 2018	Prognostizierter Bedarf 2018	Differenz
Köpfe					
DGKP	3.010	237	3.247	3.160	87
PA	1.396	91	1.487	1.500	-13
PFA	0	4	4	2	2
Gesamt	4.407	332	4.739	4.662	77
VZÄ					
DGKP	2.307,0	209,2	2.516,2	-	
PA	1.059,6	64,9	1.124,5	-	
PFA	0,0	3,3	3,3		
Gesamt	3.366,6	277,4	3.644,0	-	

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Eine Zeitreihendarstellung des Personalstandes zeigt, dass der Anstieg des erhobenen Personalstandes bis 2018 zwar höher ausfällt als die Personalstands- bzw. Bedarfsprognose, aber etwa im historischen Trend liegt (Abbildung 4.7). Um die Daten aus den verschiedenen Quellen vergleichbar zu machen, wurden alle Zeitreihen so normiert, dass die Werte aus dem Jahr 2016 mit 100 Prozent angenommen wurden.

Abbildung 4.7:

Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in Vorarlberg in Prozent (Normierungsjahr: 2016)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg (2017 und 2018); Darstellung: GÖG

Die Analyse der einzelnen Settings zeigt ein differenziertes Bild. Im Langezeitpflegebereich besteht nach wie vor ein Mangel an Pflegepersonen, während im Bereich Krankenanstalten mehr Personen angestellt sind, als in der Prognose angenommen (vgl. Tabelle 4.5).

Allerdings sind diese Daten mit Vorsicht zu interpretieren – siehe dazu das Kapitel Diskussion. Obwohl der beobachtete Personalzuwachs und der daraus abgeleitete Personalstand für das Jahr 2018 den prognostizierten Personalzuwachs übersteigen, können dafür gute Gründe vorliegen, die es zu erheben gilt. Möglicherweise liegt eine Verzerrung durch den Erhebungszeitpunkt vor. Erfasst wurden nur Zu- bzw. Abgänge bis 31. 10. 2018. Es gab auch weniger Austritte aufgrund von Pensionierungen als angenommen. Zudem wäre noch der Häufung von Austritten in den ersten beiden Berufsjahren auf den Grund zu gehen. Im Modell wurde angenommen, dass sich Ein- und Austritte die Waage halten, also aufheben. So wie sich die Daten für die letzten beiden Jahre darstellen, ist zu hinterfragen, welches Wanderungsverhalten zwischen den Sektoren vor sich geht.

Tabelle 4.2:

Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Ist-Ständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Köpfen)

	Ist-Stand alt 2016	Ist-Stand 2018	Bedarf lt. Prognose 2017	Differenz zwischen Prognose 2017 und Ist-Stand 2018
KA				
DGKP	2.153	2.329	2.223	106
PA	304	296	314	-18
SBB				
PFA				
Gesamt KA	2.457	2.625	2.536	89
LZP				
DGKP	587	628	650	-22
PA	781	870	850	20
SBB	260	260	281	-21
PFA		3	2	1
Gesamt LZP	1.628	1.761	1.784	-23
HKP				
DGKP	270	290	287	3
PA	52	62	55	7
SBB				
PFA				
Gesamt HKP	322	353	343	10
Summe:	4.407	4.739	4.662	77

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg (2017 und 2018); Darstellung: GÖG

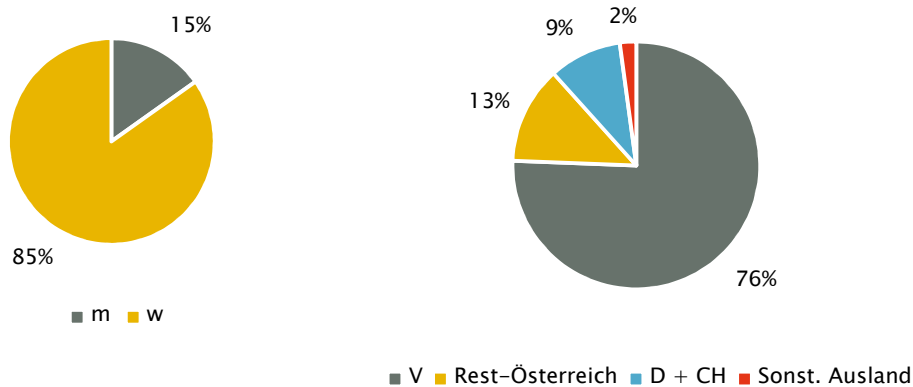
4.2 Personalstand in Krankenanstalten

Von Beginn 2017 bis zum 31. 10. 2018 gab es in den Krankenanstalten 432 Neuzugänge in der DGKP sowie 31 Neuzugänge in der PA. Dem gegenüber stehen im gleichen Zeitraum 256 DGKP-Austritte sowie 39 PA-Austritte. In Summe ist der Personalstand in den KA damit um 168 Personen bzw. 160,5 Vollzeitäquivalente gewachsen. Der Zuwachs ist dabei ausschließlich in der DGKP zu verzeichnen (plus 176 Köpfe / 163,3 VZÄ), in der PA ist ein leichter Rückgang um 8 Personen / 2,8 VZÄ zu verzeichnen.

Von den Neuzugängen sind 85 Prozent weiblich. Die Verteilung auf die Herkunftsländer des Diploms (bzw. Zeugnisses) der Neuzugänge ergibt, dass 76 Prozent der Pflegekräfte ihr Diplom in Vorarlberg, 13 Prozent in Restösterreich, 9 Prozent in Deutschland oder der Schweiz und 2 Prozent im sonstigen Ausland erworben haben (Abbildung 4.8).

Von den Austritten waren insgesamt 23,4 Prozent pensionsbedingt, im Geschlechtervergleich gingen 22,2 Prozent aller ausgetretenen Männer und 23,6 Prozent aller ausgetretenen Frauen in Pension.

Abbildung 4.8:
Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in KA, 2017–2018



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlberg zeigt sich, dass der Zuwachs bei den DGKP stärker ausgefallen ist als prognostiziert und auch den prognostizierten Bedarf für das Jahr 2018 überschritten hat (Tabelle 4.3). Bei der PA ist der beobachtete Rückgang schwächer ausgefallen als im Personalstand für 2018 prognostiziert, der in der Bedarfsprognose ausgewiesene Anstieg für die PA ist allerdings ausgeblieben.

Die Tabelle 4.3 sowie alle weiteren dieser Art sind wie folgt zu lesen:

- » „Personal-Stand 2016“ gibt die im Jahr 2016 erhobenen und zu weiteren Berechnungen verwendeten Zahlen wieder.
- » „Zuwachs bis 10. 2018“ gibt an, wie sich die Berufsgruppen in Personen (Köpfen) oder VZÄ von 1. 1. 2017 bis 31. 10. 2018 tatsächlich entwickelt haben.
- » „Personalstand mit 10. 2018“ gibt jenen Personalstand an, welchen die Organisationen in der Erhebung für das Monitoring rückgemeldet haben.
- » In der Spalte „Prognostizierter Bedarf 2018“ wird der im Rahmen der Prognose 2017 errechnete Zusatz- und Ersatzbedarf dargestellt.

Tabelle 4.3:

Pflegepersonal 2018: Personalstand in KA in Personen (Köpfen) und VZÄ

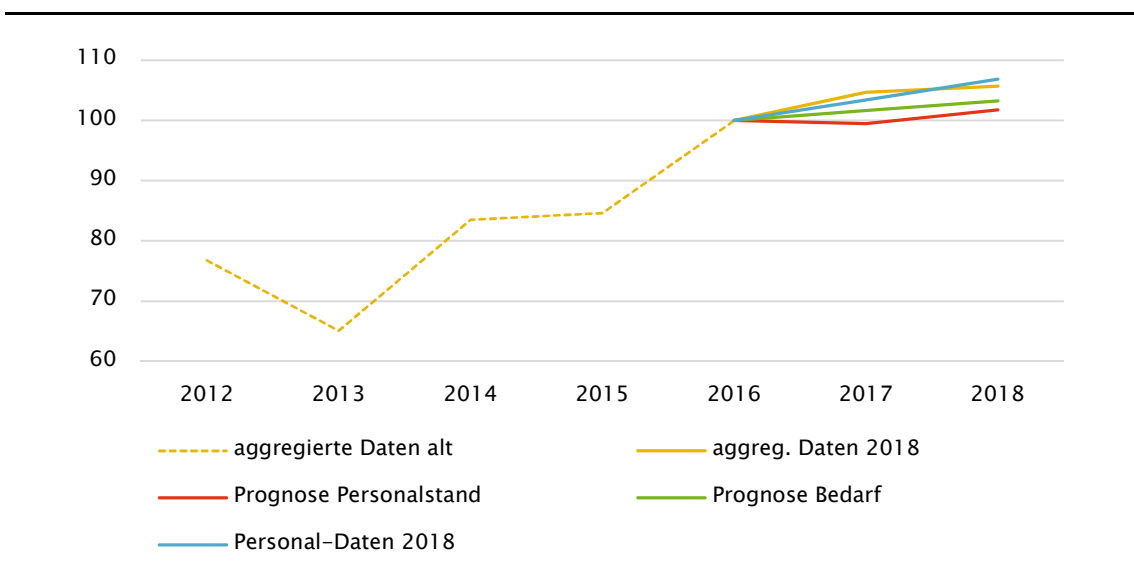
KA	Personal-Stand 2016	Zuwachs bis 10. 2018	Personalstand mit 10. 2018	Prognostizierter Personalstand 2018	Prognostizierter Bedarf 2018	Differenz zwischen Prognose 2017 und Ist-Stand 2018
Köpfe						
DGKP	2.153	176	2.329	2.221	2.223	106
PA	304	-8	296	280	314	-18
Gesamt	2.457	168	2.625	2.501	2.536	89
VZÄ						
DGKP	1.718,0	163,3	1.881,3	-	-	
PA	250,3	-2,8	247,5	-	-	
Gesamt	1.968,3	160,5	2.128,8	-	-	

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Eine Personalstand-Zeitreihendarstellung zeigt, dass der Anstieg des Personalstandes bis zum Jahr 2018 etwa im historischen Trend liegt (Abbildung 4.9). Um die Daten aus den verschiedenen Quellen vergleichbar zu machen, wurden alle Zeitreihen so normiert, dass die Werte aus dem Jahr 2016 mit 100 Prozent angenommen wurden.

Abbildung 4.9:

Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in KA, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg (2017 und 2018); Darstellung: GÖG

4.3 Personalstand in Langzeitpflege-Einrichtungen

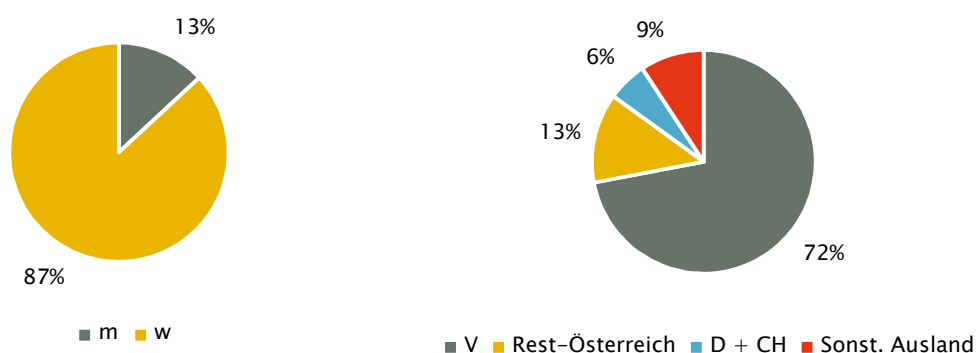
Im Erhebungszeitraum 2017 bis zum 31. 10. 2018 gab es in der LZP insgesamt 267 Neuzugänge bei den DGKP, 403 Neuzugänge zur PA sowie 9 Neuzugänge zur PFA. Dem gegenüber stehen im gleichen Zeitraum 226 DGKP-Austritte, 314 PA-Austritte sowie 6 PFA-Abgänge. In Summe ist der Personalstand in der LZP damit um 133 Personen bzw. 98,2 Vollzeitäquivalente (VZÄ) gewachsen. Das entspricht einem Personalzuwachs insgesamt von 8,2 Prozent an Personen und einem Zuwachs von 8,1 Prozent an VZÄ. Bei den DGKP beträgt der Zuwachs 41 Personen / 33,9 VZÄ, bei der PA 89 Personen / 61,6 VZÄ und bei der PFA beträgt der Zuwachs 3 Personen / 2,7 VZÄ.

Von den Neuzugängen sind 87 Prozent weiblich. Die Verteilung der Neuzugänge auf Herkunftsländer zeigt, dass 72 Prozent der Pflegekräfte ihre Ausbildung in Vorarlberg, 13 Prozent in Rest-österreich, 6 Prozent in Deutschland oder der Schweiz und 9 Prozent im sonstigen Ausland erworben haben (Abbildung 4.10).

Von den Austritten waren insgesamt 11 Prozent pensionsbedingt, im Geschlechtervergleich gingen 3,9 Prozent der ausgetretenen Männer und 12,1 Prozent der ausgetretenen Frauen in Pension.

Abbildung 4.10:

Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in Pflegeheimen, 2017–2018



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlberg zeigt sich, dass der Zuwachs bei allen Berufsgruppen stärker ausgefallen ist als für den Personalstand in der LZP prognostiziert wurde. Im Vergleich zur Bedarfsprognose wurden jedoch die Zahlen für die DGKP nicht ganz erreicht. In Summe über alle Berufsgruppen fällt der Zuwachs dadurch etwas geringer aus als der prognostizierte Bedarf (Tabelle 4.4).

Tabelle 4.4:

Pflegepersonal 2018: Personalstand in der LZP (in Köpfen und VZÄ)

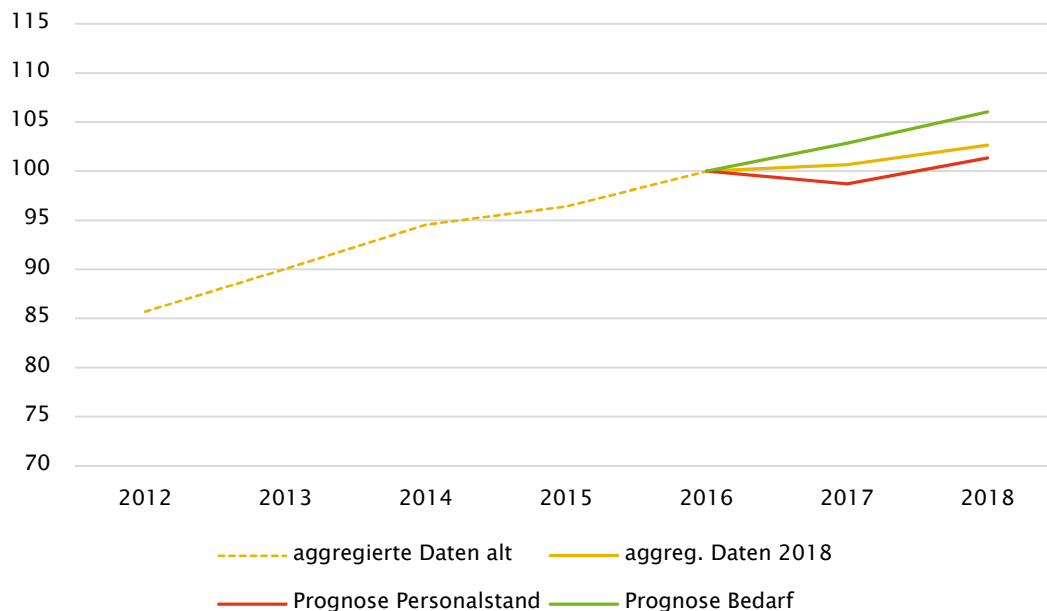
LZP	Personal-Stand 2016	Zuwachs bis 10. 2018	Personalstand mit 10. 2018	Prognostizierter Bedarf 2018	Differenz zwischen Prognose 2017 und Ist-Stand 2018
Köpfe					
DGKP	587	41	628	650	-22
PA (inkl. SBB)	1.040	89	1.129	1.131	-2
PFA		3	3	2	1
Gesamt	1.628	133	1.761	1.784	-23
VZÄ					
DGKP	432,0	33,9	465,9	-	-
PA (inkl. SBB)	783,3	61,6	844,9	-	-
PFA		2,7	2,7		
Gesamt	1.215,3	98,2	1.313,5	-	-

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Eine Personalstand-Zeitreihendarstellung zeigt, dass der Anstieg des Personalstandes bis zum Jahr 2018 etwa im historischen Trend liegt (Abbildung 4.11). Um die Daten aus den verschiedenen Quellen vergleichbar zu machen, wurden alle Zeitreihen so normiert, dass die Werte aus dem Jahr 2016 mit 100 Prozent angenommen wurden.

Abbildung 4.11:

Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in LZP, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg (2017 und 2018); Darstellung: GÖG

4.4 Personalstand in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten

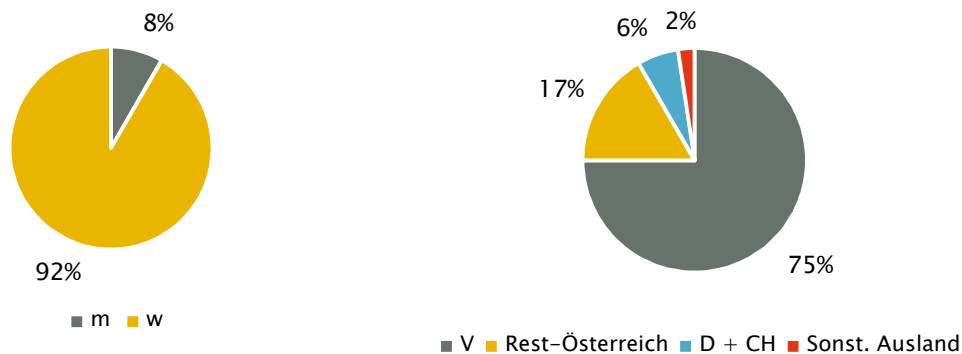
Im Erhebungszeitraum 1. 1. 2017 bis 31. 10. 2018 gab es in der Hauskrankenpflege (HKP) insgesamt 66 Neuzugänge bei den DGKP, 17 Neuzugänge zur PA sowie einen Neuzugang zur PFA. Dem gegenüber stehen im gleichen Zeitraum 46 DGKP-Austritte und 7 PA-Austritte. In Summe ist der Personalstand in der HKP damit um 31 Personen bzw. 18,7 Vollzeitäquivalente gewachsen. Das entspricht einem Personalzuwachs insgesamt von 9,6 Prozent und einem Zuwachs von 10,2 Prozent der VZÄ. Bei den DGKP beträgt der Zuwachs 20 Personen / 12,0 VZÄ, bei der PA 10 Personen / 6,1 VZÄ und bei der PFA beträgt der Zuwachs eine Person / 0,6 VZÄ.

Von den Neuzugängen sind 92 Prozent weiblich. Die Verteilung der Neuzugänge auf die Herkunftsländer zeigt, dass 75 Prozent der Pflegekräfte ihre Ausbildung in Vorarlberg, 17 Prozent in Restösterreich, 6 Prozent in Deutschland oder der Schweiz und 2 Prozent im sonstigen Ausland erworben haben (Abbildung 4.12).

Von den Austritten waren insgesamt 17 Prozent pensionsbedingt, 18,4 Prozent der ausgetretenen Frauen gingen in Pension, jedoch kein einziger Mann.

Abbildung 4.12:

Geschlechterverteilung und Herkunftsland der Neuzugänge in der Hauskrankenpflege, 2017–2018



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018, Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlberg zeigt sich, dass entgegen der Prognose für den Personalstand in der HKP – die Prognose ging in allen Berufsgruppen von einer Verringerung aus – in allen Berufsgruppen ein Zuwachs zu verzeichnen ist, auch die (mit Wachstum rechnende) Bedarfsprognose wurde in allen Berufsgruppen überschritten (Tabelle 4.5).

Tabelle 4.5:

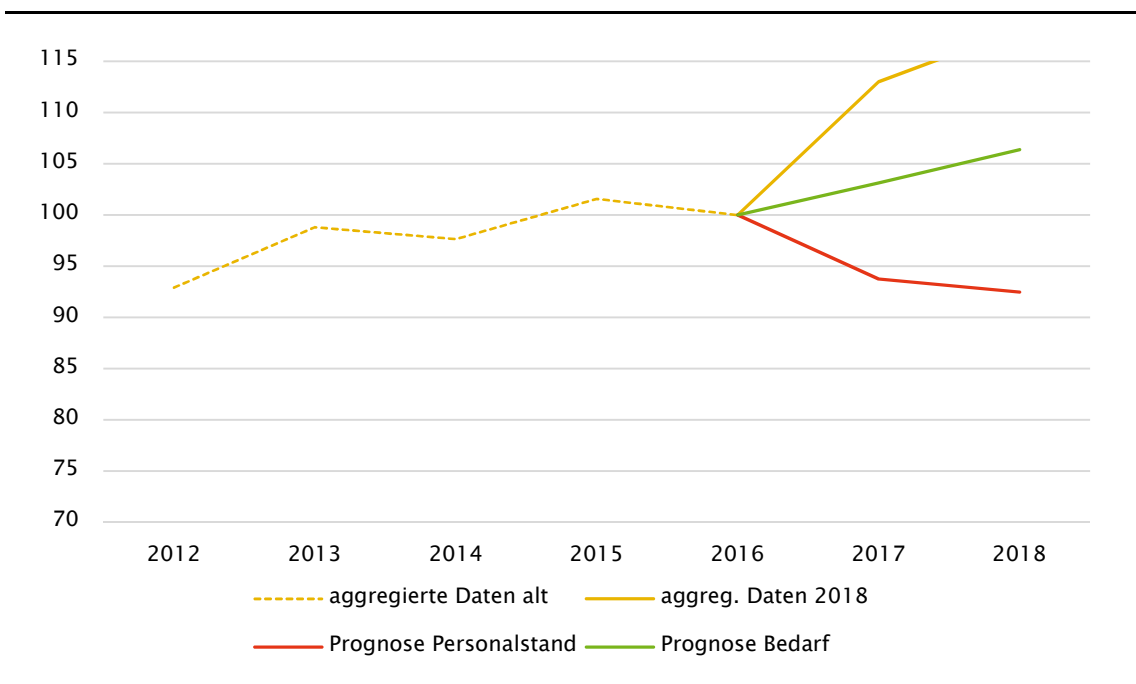
Pflegepersonal 2018: Personalstand in der HKP (in Köpfen und VZÄ)

HKP	Personal-Stand 2016	Zuwachs bis 10. 2018	Personalstand 2018	Prognostizierter Bedarf 2018	Differenz zwischen Prognose 2017 und Ist-Stand 2018
Köpfe					
DGKP	270	20	290	287	3
PA	52	10	62	55	7
PFA		1	1		1
Gesamt	322	31	353	343	10
VZÄ					
DGKP	157,0	12,0	169,0	-	-
PA	26,0	6,1	32,1	-	-
PFA		0,6	0,6		
Gesamt	183,0	18,7	201,7	-	-

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2018; Darstellung: GÖG

Eine Zeitreihendarstellung zeigt, dass die Personalstandsprognose 2017 im Vergleich zum beobachteten Personalstand zu gering ausgefallen ist; auch die Bedarfsprognose liegt unter den tatsächlich beobachteten Werten des aktuellen Personalstands. Insgesamt liegt der Anstieg des Personalstandes bis zum Jahr 2018 etwas über dem historischen Trend (Abbildung 4.13). Um die Daten aus den verschiedenen Quellen vergleichbar zu machen, wurden alle Zeitreihen so normiert, dass die Werte aus dem Jahr 2016 mit 100 Prozent angenommen wurden.

Abbildung 4.13:
Zeitreihendarstellung der Personalentwicklung in HKP, in Prozent (Normierungsjahr: 2016)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg (2017 und 2018); Darstellung: GÖG

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Personalerhebung zeigt (neben kleineren Phänomenen) zwei wesentliche Ergebnisse:

Ergebnis 1

Der beobachtete Personalzuwachs und der daraus abgeleitete Personalstand für das Jahr 2018 übersteigen den prognostizierten Personalzuwachs bzw. Personalstand 2018 der Pflegebedarfsprognose für Vorarlberg. Im Mittel beträgt der Zuwachs an Personen seit der Erhebung 2016 ca. 7,5 Prozent (8,2 % VZÄ). Auch die Personalwerte der (i. A. höheren) Bedarfsprognose für 2018 werden überschritten. Vergleiche mit Zeitreihendaten zeigen allerdings, dass die beobachteten Steigerungen etwa dem historischen Trend entsprechen.

Schlussfolgerung

Eventuell sollten in die Prognoseberechnungen Trendextrapolationen mit einbezogen oder in der Modellparametrisierung der Prognosemodelle progressivere Annahmen getroffen werden. Ebenfalls zu diskutieren sind die Annahmen zum Pensionierungszeitpunkt sowie die Wanderung zwischen den Sektoren. Inwieweit sich Veränderungen durch den Fall des Pflegeregresses auswirken, wäre ebenfalls zu beobachten. Um eindeutige Schlüsse ziehen zu können, ist der beobachtete Zeitraum 2017/2018 allerdings noch zu kurz, die weiteren Beobachtungsperioden des Monitorings sollten abgewartet werden.

Ergebnis 2

Die Personal-Fluktuation ist deutlich höher als im Jahr 2017 bei der Modellierung der Prognose des Pflegepersonals angenommen. Insgesamt betragen die Personalneuzugänge in den 22 Monaten des Erhebungszeitraums ca. 28 Prozent des Personalstandes von 2016, dem gegenüber stehen ca. 20 Prozent Personalabgänge. Abgänge finden insbesondere gehäuft innerhalb der ersten drei Jahre ab Aufnahme der Tätigkeit in einer Einrichtung statt.

Schlussfolgerung

Über Neuzugänge bzw. Abgänge von Personal in Pflegeeinrichtungen stehen nur eingeschränkte Daten zur Verfügung, mögliche Verzerrungen bei der Interpretation der Erhebungsergebnisse können daher nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere zur Berufsmigration gibt es kaum Daten, die quantitative Analyse ist damit nur schwer möglich (z. B. sind Mehrfachzählungen von Personen, die im angegebenen Zeitraum mehrfach den Dienstgeber wechseln, wahrscheinlich. Was zu einer Verzerrung des Gesamtbildes führen kann.

6 Literatur

Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte; Pochobradsky, Elisabeth; Gyimesi, Michael (2017):
Pflegepersonalbedarfsprognose Vorarlberg. Im Auftrags des Amtes der Vorarlberger
Landesregierung. Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH, Wien