

Bedarfsprognose für die Pflege- und Sozialbetreuungsberufe für die Steiermark bis 2030

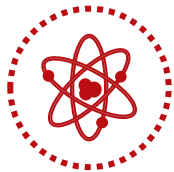
Teil 2: Soll-Prognose zum Personalbedarf

Graz, 31.05.2023

1. Zielsetzung
2. Methode
3. Wesentliche Überlegungen
4. IST-Personal 2021
5. Prognoseergebnis
6. Dimensionierung der Ausbildungsplätze

Teil 1: qualitative Erhebung über Gründe für die Wahl eines Pflegeberufes bzw. Berufswechsel
Siehe dazu Ergebnisse vom Juli 2022

Teil 2: Prognose des Personalbedarfs bis 2030



Prognose des Personalbedarfs für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe in der Steiermark bis 2030

Nach Berufsgruppe (HH, FSB A & BA, DSB A & BA, PA, PFA, DGKP)



Zahl der erforderlichen Ausbildungsplätze bis 2030

Nach Berufsgruppe (HH, FSB A & BA, DSB A & BA, PA, PFA, DGKP) und pro Jahr



Strukturentwicklung

Anpassen der KH-Landschaft (z.B. Leitspital Liezen), Stärkung ambulanter Leistungserbringung; Ausbau Primärversorgung



Personalschlüssel

PAVO in der stationären Langzeitpflege, keine Nurse-to-patient ratio in den Akutkrankenanstalten



Grade-Mix

Differenziert je Setting, Forcierung der PFA



Berufsausstiege

Bis dato keine datengestützten Belege



Wochenarbeitszeit

zukünftige Reduktion der Wochenarbeitszeit?



Teilzeitbeschäftigung

Tendenz zu geringeren Beschäftigungsausmaßen



Pensionierungen

Schrittweises Anheben des Pensionsantrittsalters der Frauen, Pensionierungstafeln

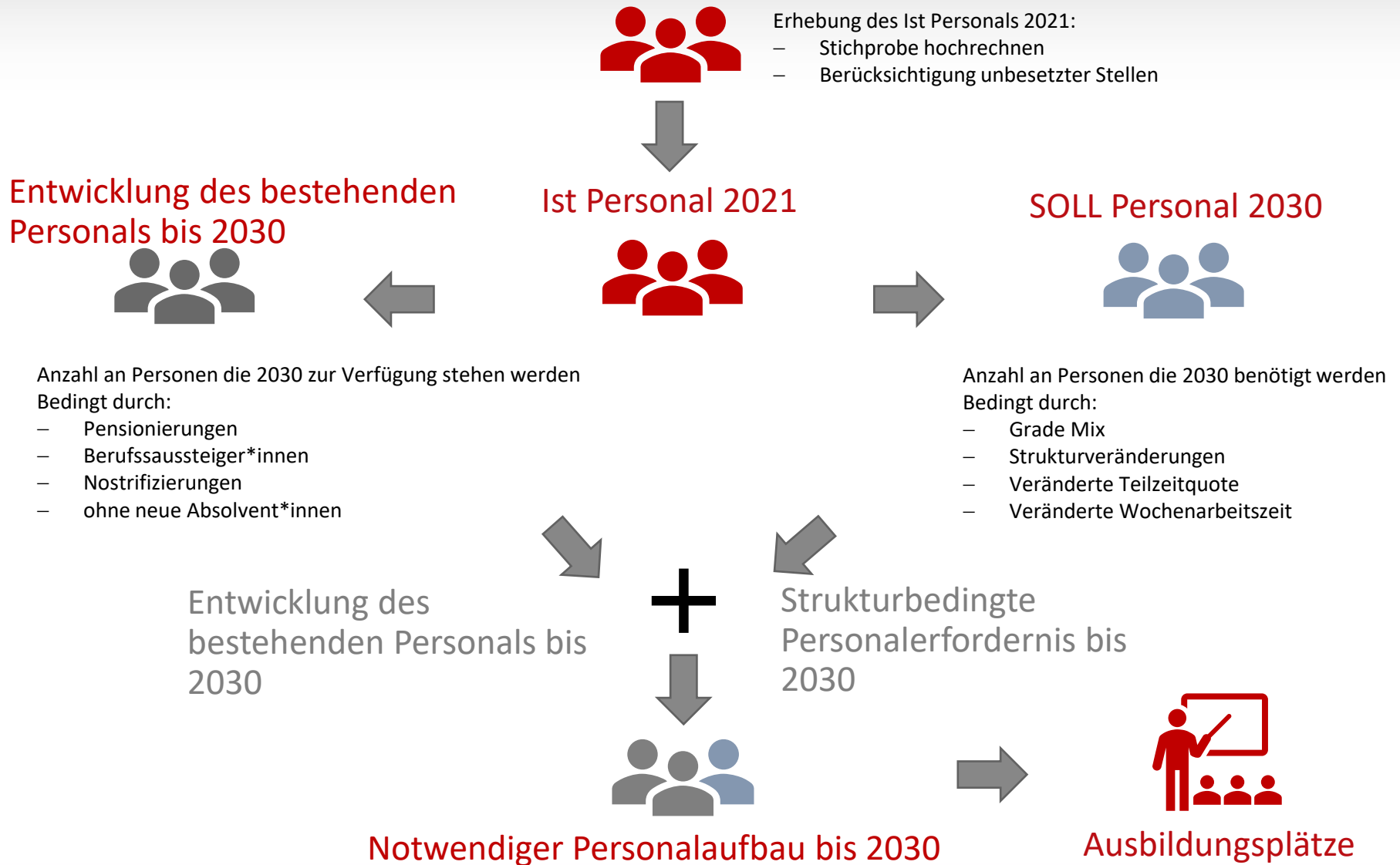



Nostrifizierungen



Geltende Planungsdokumente:

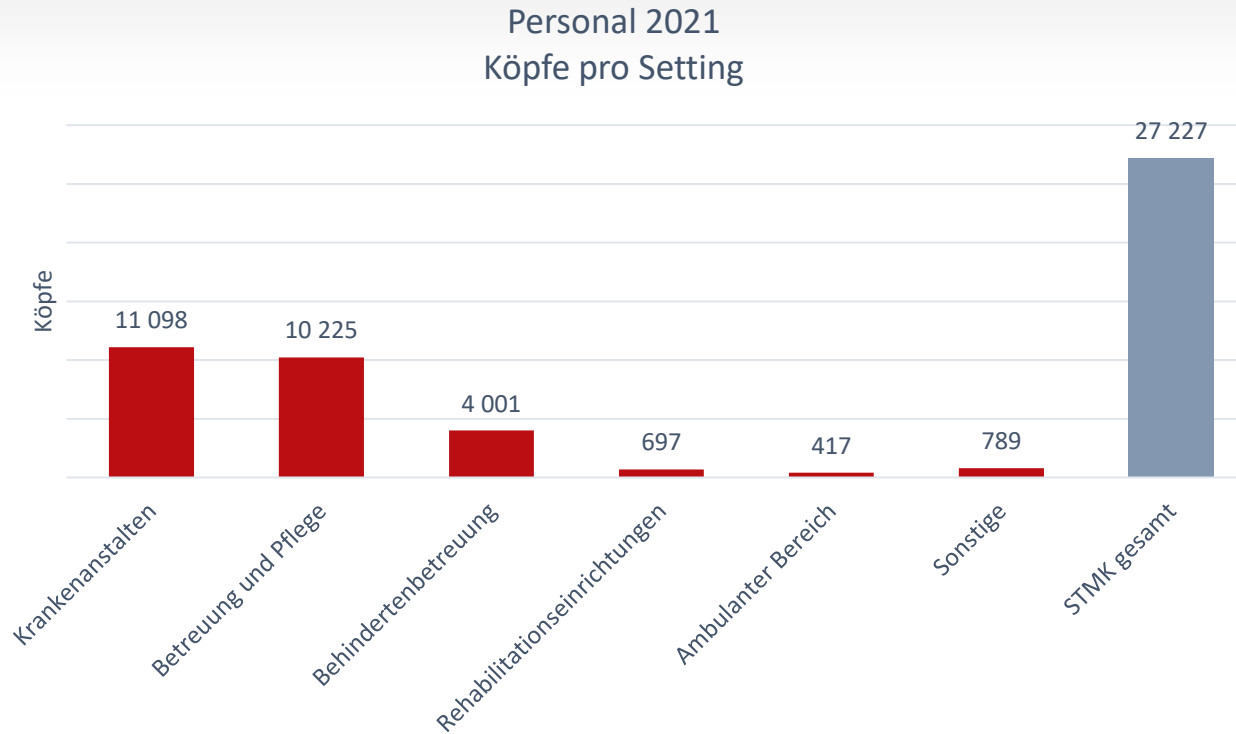
RSG, BEP Pflege, Rehabilitationsplan, BEP Behindertenhilfe





Bedarfsprognose für die Pflege- und Sozialbetreuungsberufe für die Steiermark bis 2030

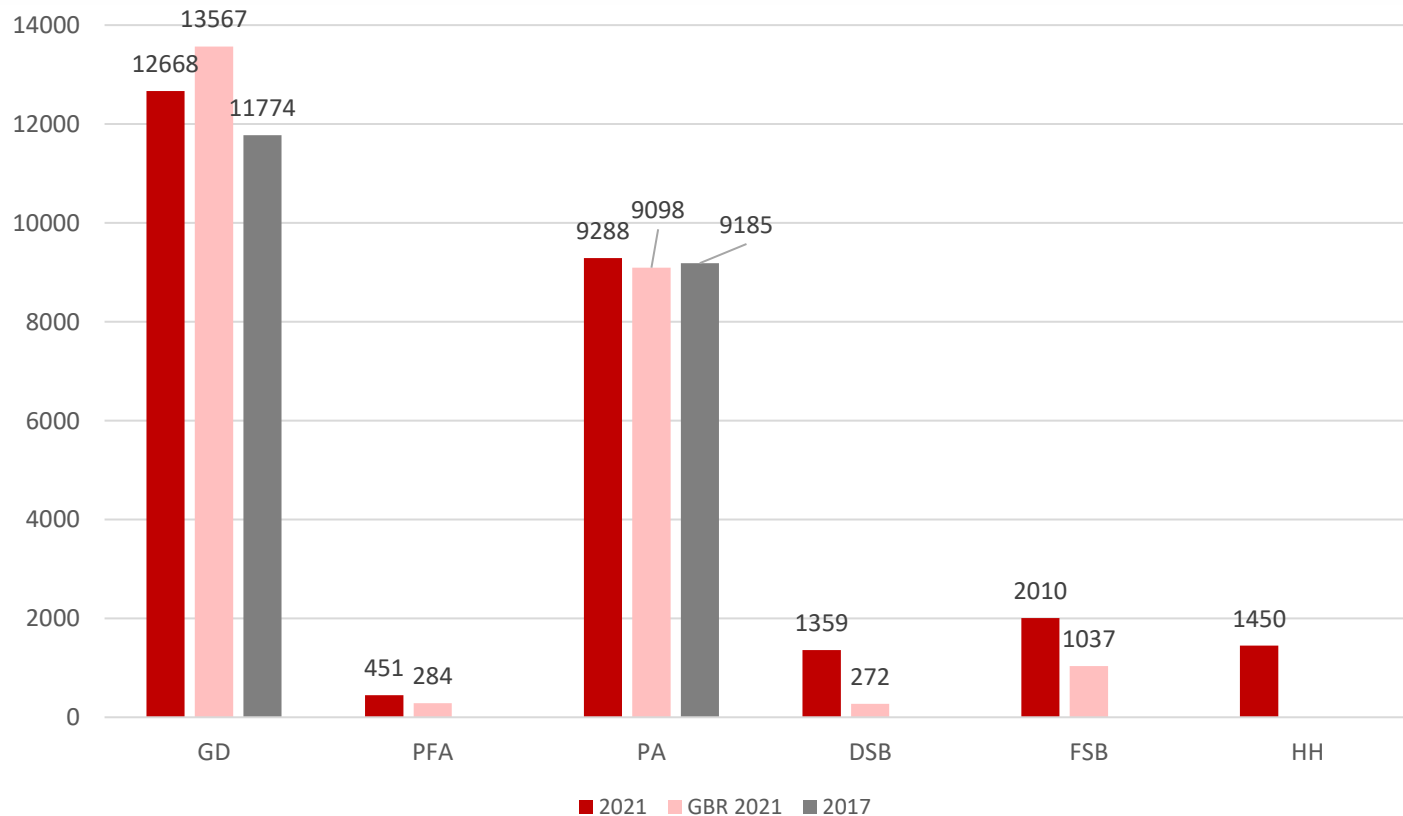
Ergebnisse



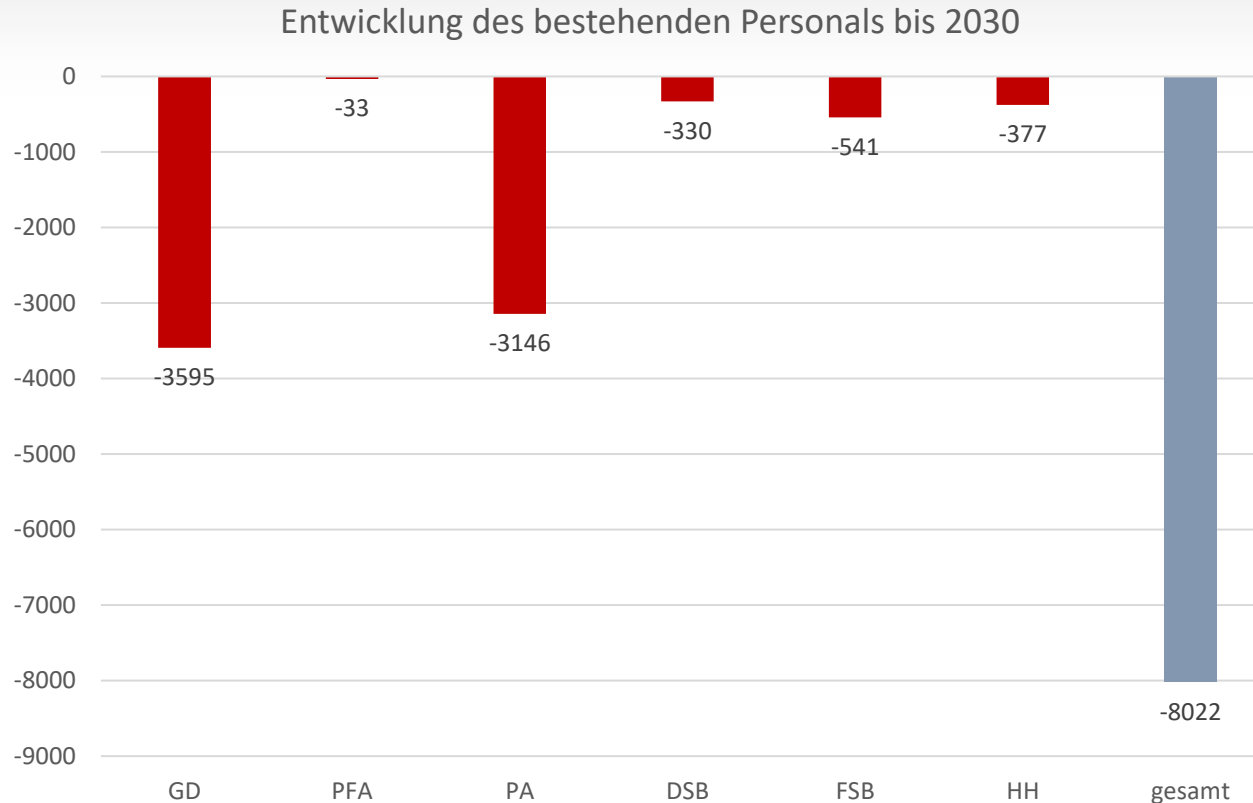
Sonstiges enthält: mobile Hospiz- und Palliativversorgung, Ambulante Psychosoziale Versorgung, Ausbildung und Forschung, Verwaltung, sowie Rettungsdienst, Blutspende, Gewebebank, Strafvollzug und Industrie

2021 waren im Gesundheitsberuferegister gesamt 24.258 Personen aus Pflege- und Sozialbetreuungsberufen (keine Heimhilfe) in der Steiermark gemeldet. Im Behindertenbereich differieren die GBR-Angaben zur IST-Standerhebung 2021 stark.

Personal je Berufsgruppe



Quelle GBR 2021: Auszug aus dem GBR für die Steiermark, Stichtag 31.12.2021

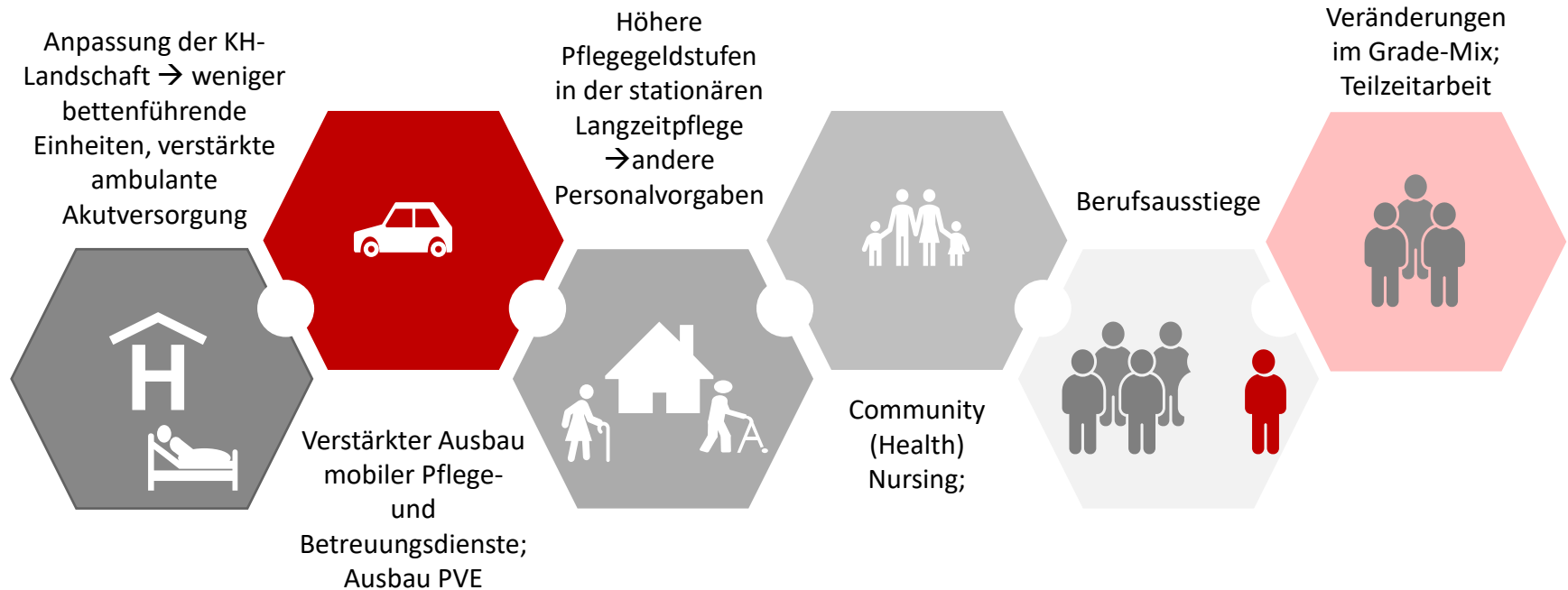


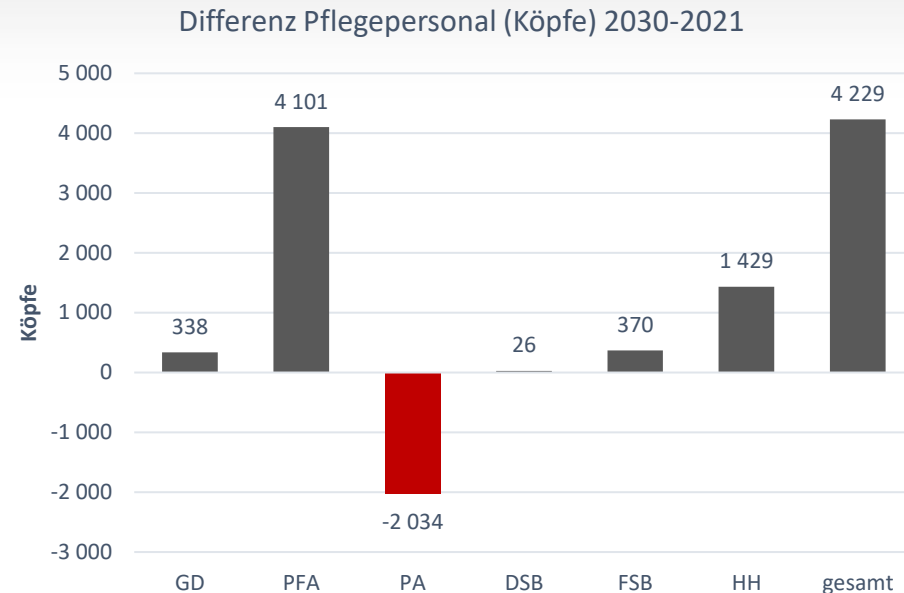
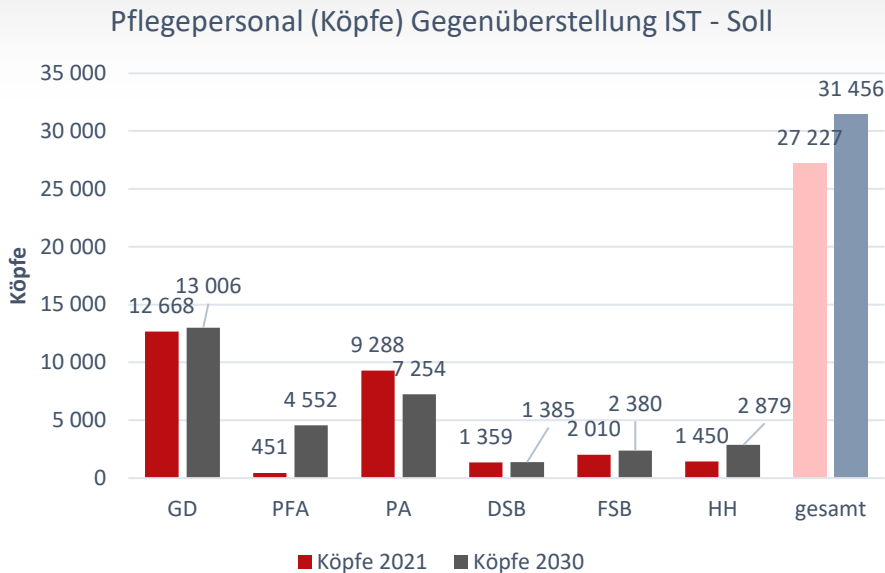
In der Berechnung dessen, wie sich der heute bestehende Personalstand bis 2030 entwickeln wird, wurden die Alters- und Geschlechtsverteilung, Pensionierungen, Berufsausstiege, Todesfälle und Nostrifizierungen berücksichtigt.

29,5 % des bestehenden IST-Personals 2021 scheiden bis 2030 aus dem Beruf aus.

Prognose des Bedarfs

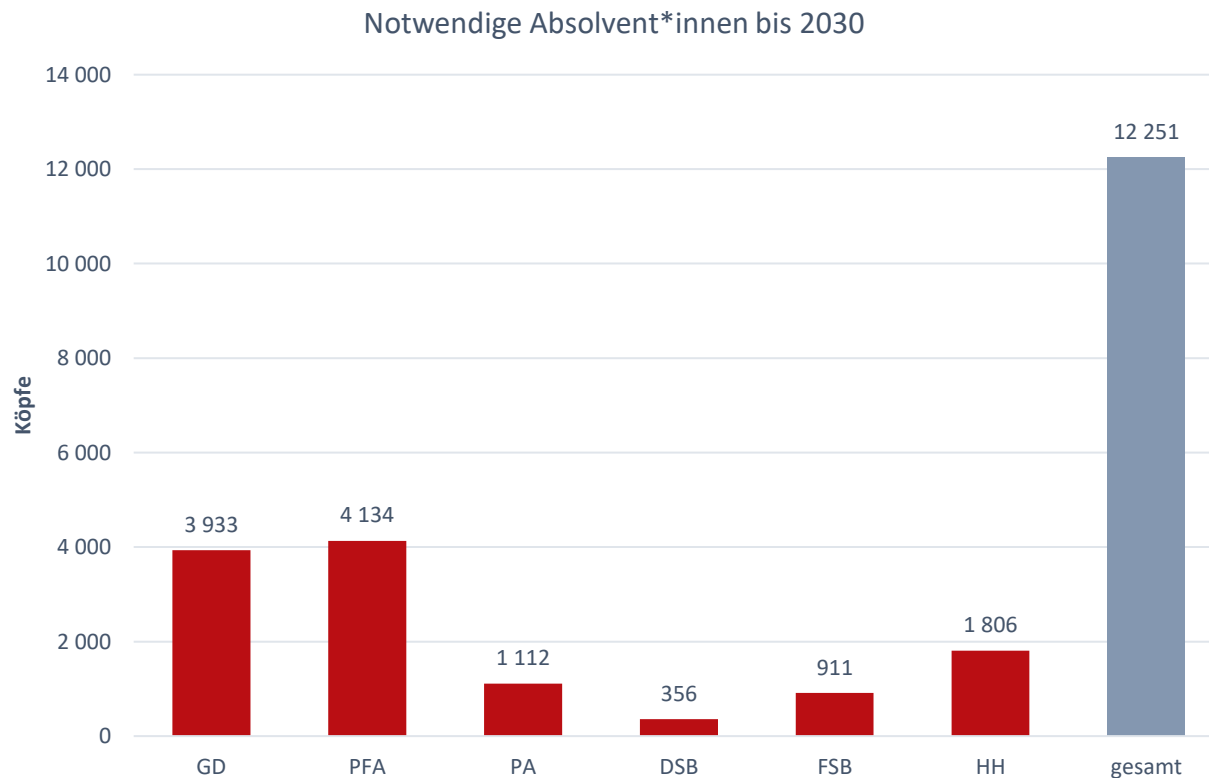
Annahmen für die Prognose





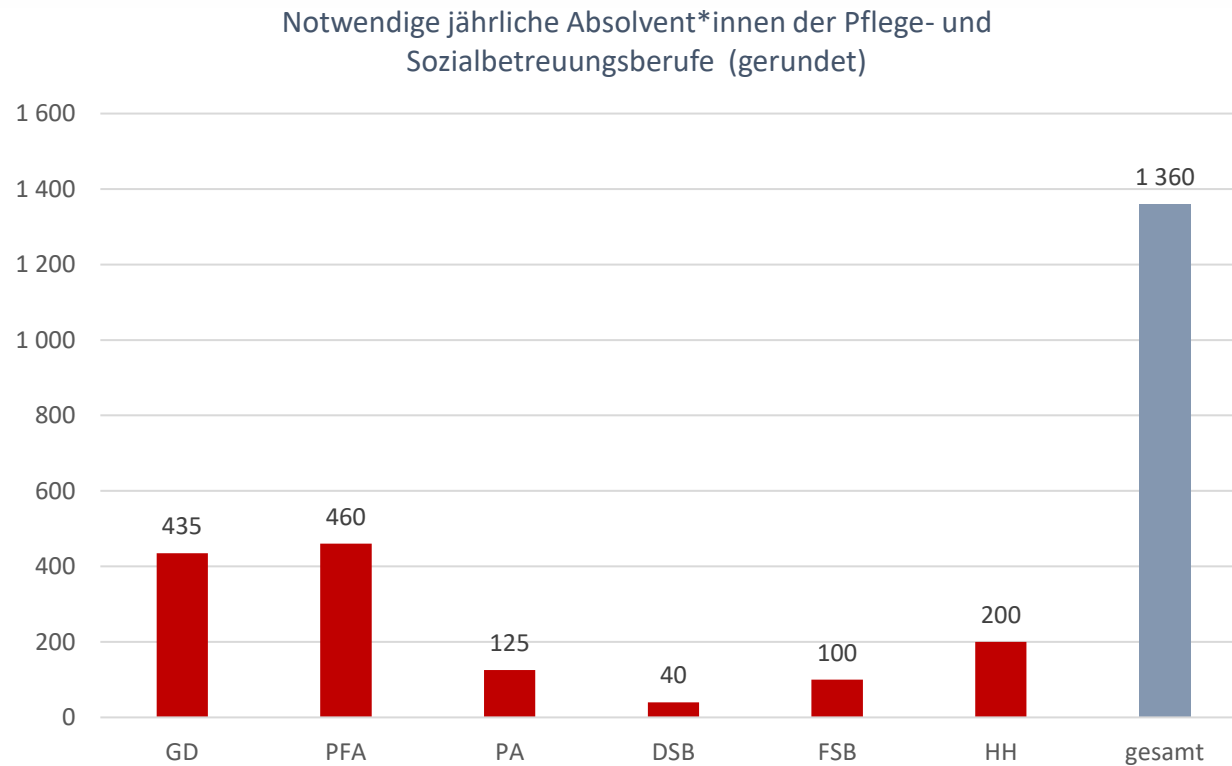
- Auswirkungen des neuen Grade-Mix und der erwarteten Arbeitszeitmodalität
 - Strukturveränderung
 - Gleicher Personalschlüssel
 - Grade-Mix je Setting (z.B. KA: GD: 60%, PFA: 25%, PA: 15%)
 - weitere Erhöhung der Teilzeitquote
- Mehrbedarf bis 2030 (4.229 Personen) beträgt 34,5 % des notwendigen Personalaufbaus (12.251 Personen) bis 2030

Durch das Zusammenführen der Differenz von Pflegepersonal-Bedarf 2030 und Pflegepersonal-Stand mit der Anzahl an Pensionierungen und Berufsaustritten ergibt sich folgende Kopfzahl, die bis 2030 in System eingebracht werden muss:

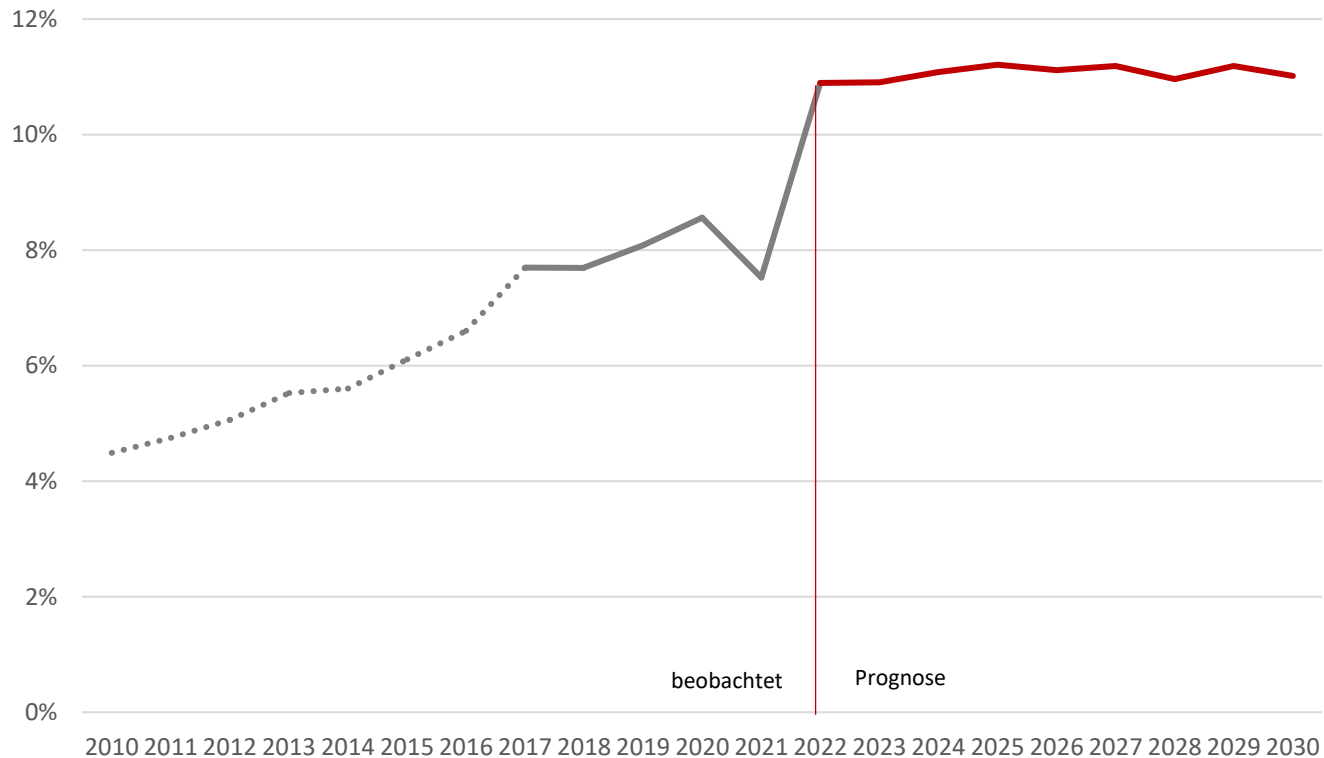


Prognose des Bedarfs

notwendige jährliche Absolvent*innen bis 2030



Absolvent*innen der Pflegeberufe im Verhältnis zur Kohorte der 18-Jährigen
Steirerinnen und Steirer



nur Pflegeberufe (DGKP, PFA, PA)

Quelle: Prüfbericht Pflege- und Betreuungsberufe in der Steiermark, S. 70; Jahr 2021 Auskunft der A8 zur Anfrage des Landesrechnungshofes, auch private Ausbildungseinrichtungen

Absolvent*innen im Jahr 2010: Auskunft A8: 422 DGKP, voraussichtlich 193 PH, nur Schulen des Landes Steiermark, ca. 1/3 kommt durch private Ausbildungsträger noch hinzu

– Personelle Maßnahmen

- Vorrangig gilt es, attraktive Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Pflegewesen zu etablieren. (siehe dazu Teil 1 der Bedarfsprognose)
- Pflegekräfte halten → Steigerung der Berufsverweildauer und dadurch Reduktion an Berufsausstiegen
- Pflegekräfte zurückgewinnen → Gewinnung von Wiedereinsteiger*innen
- Qualifizierte Interessent*innen für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe finden und adäquat aus- und weiterbilden

– Maßnahmen im Versorgungsprozess

- Reduktion fachferner Tätigkeiten der Gesundheits- und Krankenpflegepersonen
- Erarbeitung einer bedarfsorientierten Personalbemessung in den verschiedenen Settings
- Investition in Digitalisierungsmaßnahmen
- Niederschwellige, präventive, wohnortnahe Anlaufstelle für die Koordination

– Strukturelle Maßnahmen

- Versorgungsstrukturen für das Gesundheits- und Pflegewesen zukunftsfit machen und nachhaltig weiterentwickeln
- Forcierter Ausbau der mobilen Pflege und Betreuung
- Forcierte Bereitstellung von Kurzzeitpflegeangeboten

- **Datenlage**
 - Einrichtung eines flächendeckenden, alle Settings umfassenden Registers an Gesundheits- und Sozialbetreuungspersonen mit Informationen zur Qualifikation, Spezialisierungen, Beschäftigungsausmaß, Alter, Geschlecht
- **Steiermarkweit müssen jährlich mindestens ca. 1.360 Absolvent*innen in den verschiedenen Pflege- und Sozialbetreuungsberufen versorgungswirksam ins Gesundheits- und Pflegewesen eintreten.**
- **Dafür müssen steiermarkweit derzeit mindestens 1.565 Ausbildungsplätze für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe jährlich bis 2030 angeboten werden.**
- **Empfehlung der Durchführung eines engmaschigen Monitorings über Bewerber*innen, Absolvent*innen und Drop-Out-Raten in den jeweiligen Berufsausbildungen.**
 - sofern die Ausbildungsplätze für die PFA nicht belegt werden, gilt es diese durch DGKP und PA Ausbildungsplätze zu kompensieren
 - qualifizierte PA könnte eine Aufschulung zur PFA angeboten werden → entsprechende Anhebung der PA Ausbildungszahlen notwendig



EPIG GmbH
Hans-Sachs-Gasse 14/2, 8010 Graz