

Altenversorgung in der Region „Mühlviertler Kernland“ - Ressource Personal

Innovative Ansätze & strategische Handlungsempfehlungen

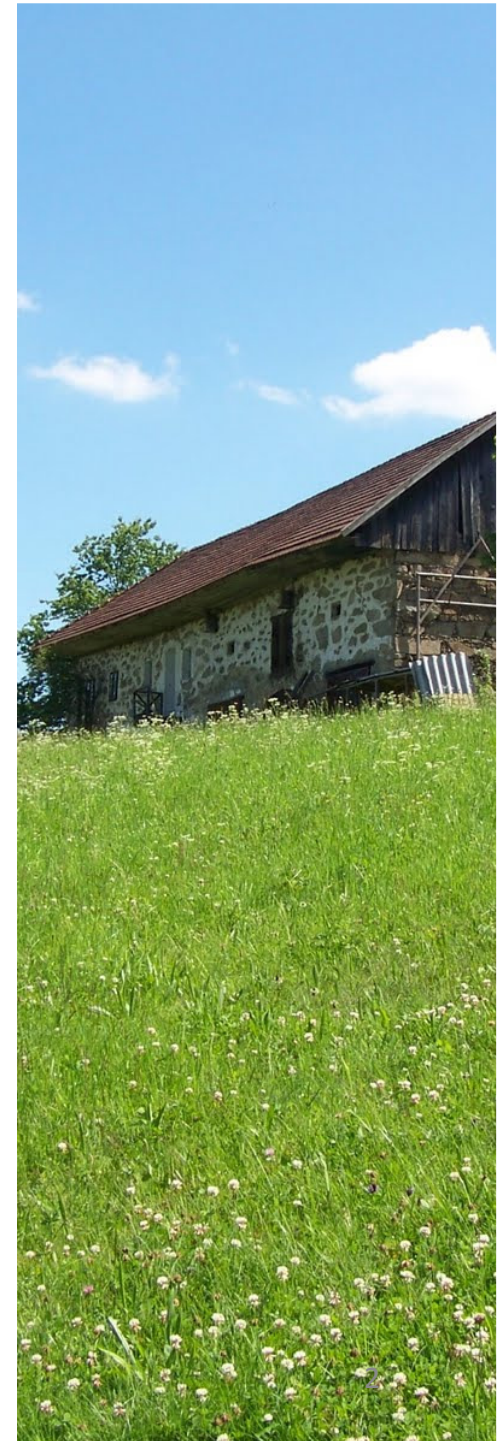
Projektgruppe: Fasl, Haslinger, Müllauer, Wagner, Werner

LVA: CSP Projekt Strategische Planung
LVA Leitung: Prof. (FH) Dr. Anton Riedl



■ Überblick Präsentation

1. Das Projekt
2. Ergebnisse aus den Interviews
Schlussfolgerungen
& Handlungsempfehlungen
3. Good Practice/
Ausbildung und Modelle





Das Projekt

Forschungsziele und -ablauf

Das Projekt / Ziele



Hauptziel:

Aufzeigen von Möglichkeiten zur Gewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal in der/für die Region.

Nebenziele:

- innovative, strategische Ansätze für die Altenversorgung
- Aufzeigen von Veränderungspotentialen



Auftraggeber:

Leader Region „Mühlviertler Kernland“
Bürgermeister Josef Naderer

Projektteam:

Fasl Kerstin (Projektleitung), Wagner Stephanie (PL-Stellvertreterin), Haslinger Manuel, Werner Julia, Müllauer Annemarie

Das Projekt / Forschungsablauf

EXPLORATION

- Literaturrecherche
 - *Fachliteratur*
 - *Studien*
 - *Best Practice*
 - *Onlinerecherche*
- Erhebung/Darstellung der IST-Situation in der Region

Kategorienbildung:

- *Rahmenbedingungen*
- *Ausbildung*
- *Tätigkeit & Attraktivität des Arbeitsplatzes*
- *Image des Berufes*
- *Probleme / Ideen & Verbesserungsvorschläge*

HAUPTUNTERSUCHUNG

- qualitativer Ansatz
- teilstandardisierte ExpertInneninterviews
- ExpertInnen aus der Region:
 - *Leitung eines Alten- u. Pflegeheims in der Region*
 - *Leitung Schule für allgemeine Gesundheits- u. Krankenpflege*
 - *Verein Sozialmedizinischer Betreuungsring*
 - *Leitung eines Tageszentrums*
 - *Bezirksgeschäftsführung Volkshilfe (Mobile Dienste)*
 - *SHV Freistadt / Bezirkshauptmannschaft*

ABLEITEN VON SCHLUSSFOLGERUNGEN & HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



Ergebnisse aus den Interviews

■ Ergebnisse / Ausbildung

Flexibilität gewährleisten

*„Für mich liegt es im Wesentlichen an der Ausbildung,
dass wir flexibel genug sind, um den Leuten einen
Arbeits-/Ausbildungsplatz zu bieten der sich mit dem
Privatleben vereinbaren lässt.“*

Handlungsempfehlungen / Ausbildung

1. Reformierung der Ausbildungsangebote und Berufsbilder

- *modulare Ausbildungsformen*
- *berufsbegleitende Ausbildungen*
- *dezentrale Ausbildungsmöglichkeiten*
- *Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen*
- *Pflege als Lehre*

2. Perspektiven zur Weiterbildung und Entwicklung bieten

- *Weiterbildungsangebote in der Region anbieten*
- *regionale Ressourcen und Experten/-innen nützen um Weiterbildungen zu generieren*
- *Spezialausbildungen entwickeln (bspw. Berater/-in für Atembehinderungen, ...)*
- *monetäre und strukturelle Anreize dafür schaffen (Auf- und Umstiegsmöglichkeiten, Expertentum)*

■ Ergebnisse / Tätigkeit – Attraktivität

Relativ hoher Gestaltungsspielraum der Heim- und Pflegedienstleitung

„Da gibt es schon sehr viel im Bereich der Flexibilität.

Das liegt auch an der Pflegedienstleitung und an der Heimleitung, das ist schon klar, aber in Wahrheit muss ein Dienstplan aufrecht erhalten bleiben.“

Handlungsempfehlungen / Tätigkeit - Attraktivität

1. Reduzierung von Fehlzeiten durch möglichst gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen:

- *z.B. durch Gesundheits- oder Qualitätszirkel, in denen Mitarbeiter/-innen beteiligt werden und Verbesserungsvorschläge hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen einbringen können*
- *Möglichkeit zur Supervision anbieten*

2. Rationeller Umgang mit dem vorhandenen Personal

- *Einsatzzeiten kritisch überprüfen*
- *Berufsgruppenübergreifende Tätigkeiten überprüfen*
- *Klare Aufgabenverteilung sicherstellen*
- *Pflegesystem überprüfen (z.B. Bezugspflege)*
- *Personaleinsatz flexibel gestalten*

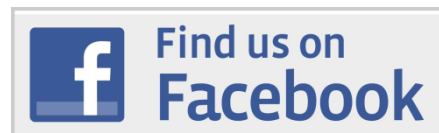
■ Ergebnisse / Image Pflegeberuf

Image der jew. Häuser ist sehr wichtig, wenn es um die Gewinnung von MitarbeiterInnen geht.

„... wir haben auch MitarbeiterInnen die 30 - 40 Kilometer zu Ihrem Arbeitsplatz pendeln, das hat sicher auch mit dem guten Image unseres Hauses zu tun.“

Handlungsempfehlungen / Image Pflegeberuf

1. Steigerung der Wertschätzung gegenüber dem Pflegeberuf durch z.B. regionale Imagekampagne
2. Bereitstellung von regionsspezifischen Informationsmaterialien
3. Durchführung von Informationsveranstaltungen an Schulen und Teilnahme an Berufsmessen





Good Practice Modelle & Ausbildung

■ Good Practice / Betreuungsmodelle

1. Seniorenwohnprojekt „Le case di Tiedoli“
2. Seniorengenossenschaft Riedlingen e.V.
3. Bürgergemeinschaft Eichstetten e.V.

gemeinsame regionale Strategie
für das Mühlviertler Kernland

Good Practice / Ausbildungsmodelle

1. Alltagsmanager/-in (Österreich & Deutschland)

- *Möglichkeit für WiedereinsteigerInnen – Alternative zur Tätigkeit in der Pflege*
- *kurze Ausbildungsdauer von 3 – 5 Monaten*
- *keine Vorbildung notwendig*

2. Fachfrau/-mann Gesundheit (Schweiz)

- *Aufnahme bereits nach der Sekundarstufe I möglich (15 Jahre)*
- *bereits erworbene Kompetenzen werden angerechnet*
- *Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis
(pro Woche 1-2 Tage Theorie, 3-4 Tage Praktikum)*
- *Basisausbildung bietet zahlreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote*

3. Pflegemanager/-in (Österreich & Deutschland)

- *neue bzw. veränderte Aufgaben und Herausforderungen für Leitungspersonal*
- *wichtig um künftigen Herausforderungen gewachsen zu sein*
- *Möglichkeiten in der Region Personal dahingehend zu qualifizieren?*
- *Möglichkeiten in der Region neues „Pflegemanagement“-Personal einzusetzen?*



Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!