



White paper

PFLEGE ZUKUNFT WIEN

STAND MAI 2021



INHALT

PFLEGE ZUKUNFT WIEN	3
PROZESSE und Ergebnisse.....	6
STRUKTUR PFLEGE ZUKUNFT WIEN.....	22
INTERVIEW MIT SANDRA FRAUENBERGER	23
KO-KOMPETENZ ODER DIE ZUKUNFT DER PFLEGE.....	25
ZAHLEN, DATEN, FAKTEN	31
EMPFEHLUNGEN – PFLEGEPERSONALBEDARFSPROGNOSE	33
LEITLINIEN – PFLEGE UND BETREUUNG IN WIEN 2030	35

PFLEGE ZUKUNFT WIEN

„Das Sicherstellen einer qualitativ hochwertigen und für alle Wienerinnen und Wiener leistbaren Pflege und Betreuung ist eines der zentralen Zukunftsthemen unserer Stadt. Wir haben unsere Angebote auf Basis des Strategiekonzepts „Pflege und Betreuung 2030“ ständig weiterentwickelt. Mit diesem Prozess schauen wir nun rechtzeitig darauf, welche Pflegekräfte wir im nächsten Jahrzehnt für ein flächendeckendes Angebot brauchen werden und setzen jetzt die richtigen Schritte, um diesen Bedarf zu erfüllen.“

Stadtrat Peter Hacker



Um sich auf den steigenden Pflegebedarf in Folge der demografischen Entwicklungen vorbereiten zu können, hat die Stadt Wien eine Erhebung des Personalbedarfs bei dem Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen in Zusammenarbeit mit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) in Auftrag gegeben. Die Prognose des Personalbedarfs in der Pflege und im Sozialbereich 2030 wurde auf Basis einer Modellrechnung erstellt und umfasst die mobile Pflege und Betreuung, Wohnen und Pflege, teilstationäre Einrichtungen, das Casemanagement des Fonds Soziales Wien (FSW) sowie Einrichtungen der Behindertenarbeit aus insgesamt 39 Organisationen. Nicht inkludiert ist der Akutpflegebereich der Krankenhäuser.

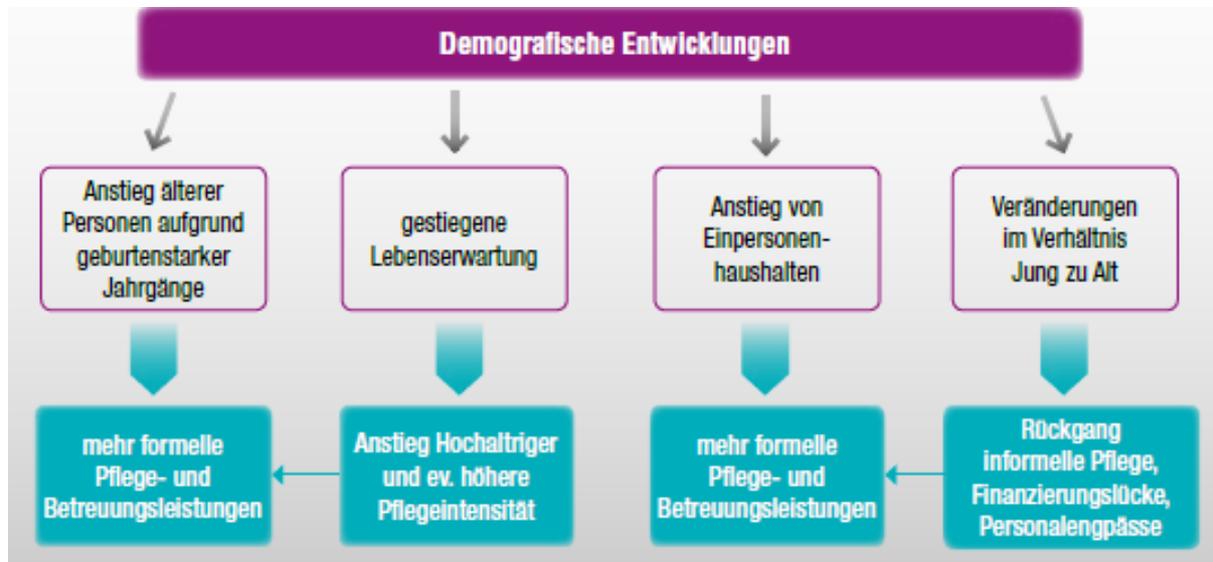
Mit den Ergebnissen der Erhebung, den Empfehlungen der Expert*innen und Organisationen sowie dem Strategiekonzept „Pflege und Betreuung 2030“ arbeitet die Stadt Wien nun daran, ausreichend gut qualifizierte Pflegekräfte für eine flächendeckende Versorgung sicherzustellen. Notwendig dafür sind Prozesse am Arbeitsmarkt, in der Ausbildung und in der Innovationsfähigkeit des Pflegeangebots.

Steigender Personalbedarf bis 2030

Die demografische Entwicklung Wiens ist die Grundlage für den steigenden Bedarf im Pflegebereich. Bis 2030 wird die Zahl der über 65-Jährigen auf mehr als 300.000 Personen anwachsen. Für die Pflege bedeutet das einen notwendigen Ausbau des Angebots, der bereits in der Strategie „Pflege und Betreuung 2030“ berücksichtigt wurde. Zusätzlich zu dieser Erweiterung ist eine Aufstockung des Personals unerlässlich.

Basierend auf den Annahmen von 2018 und unter der Berücksichtigung der derzeit geplanten Veränderungen wird 2030 in Wien von einem Personalbedarf von insgesamt 13.368 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bzw. 16.383 Personen im Langzeitpflegebereich ausgegangen.

Das bedeutet einen zusätzlichen Bedarf von 3.302 VZÄ bzw. 4.044 Personen und eine Abdeckung der Pensionierungen von 5.077 Personen, also in Summe: 9.121 Personen mehr bis 2030.



Quelle: Pflege und Betreuung 2030

Ausbildung für die Pflege und Betreuung

Die Stadt Wien investiert bereits intensiv in die Ausbildung von Pflegekräften. 2018 haben insgesamt 1.232 Personen eine Berufsausbildung im Bereich Pflege und Betreuung abgeschlossen.

Auf der Basis von Erfahrungen wird davon ausgegangen, dass davon rund 500 Absolvent*innen im Bereich der Langzeitversorgung in Wien tätig sein werden. Die meisten Absolvent*innen werden vor allem im Akutbereich tätig. Absolvent*innenströme zu beobachten und die Attraktivität der Langzeitpflege zu erhöhen, ist daher notwendig.

Deckung des Pflegepersonalbedarfs

Bis ca. 2024 kann der Großteil des benötigten Personals durch Absolvent*innen abgedeckt werden. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und nach den jeweiligen Bereichen: Im gehobenen Dienst und bei den Pflegeassistentenberufen braucht es bereits früher zusätzliche Kräfte. Bis 2030 werden über 1.800 neue Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger*innen benötigt, wobei die voraussichtliche Deckung durch Absolvent*innen rund 200 Personen ausmachen wird. Anders bei den Heimhelfer*innen, wo der Bedarf durch die Ausbildung auf jeden Fall gedeckt werden kann. Im Bereich der Pflegeassistentenberufe und Sozialbetreuungsberufe wird zusätzlich mit über 4.200 Personen gerechnet, wovon rund 3.000 durch Absolvent*innen abgedeckt sind.

Nicht berücksichtigt ist in dieser Berechnung auch die Zuwanderung aus dem Ausland. Pflegepersonal, welches die Ausbildung im Ausland gemacht hat, deckt momentan ein Drittel der Beschäftigten ab.

Veränderung im Pflegebedarf

Dadurch, dass Menschen länger gesund leben, verändern sich auch die Alterszusammensetzung und Nutzung der unterschiedlichen Angebote.

Bei der Nutzung des Bereichs Wohn- und Pflegehäuser wird ein Anstieg von 30 Prozent erwartet, hier überwiegt der Anteil der über 84-Jährigen. Der Anteil der Personen unter 60 Jahren ist gering und sinkt weiter.

Der Bedarf an mobiler Pflege wird ab 2024 um 23 Prozent steigen, vor allem im Bereich der Personen über 84 Jahre.

In der teilstationären Pflege wird der Anteil der Personen zwischen 75 und 84 Jahren dominieren. Insgesamt ist von 2018 bis 2030 eine Steigerung von 23 Prozent zu erwarten.

Alternativszenarien

Im Rahmen der Erhebung wurden auch drei mögliche Alternativszenarien berechnet, die eintreten können:

Alternativszenario 1 wäre eine Stundenerhöhung bei den Teilzeitbeschäftigten: Die Pflegeberufe haben mit 57 Prozent einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Bereits bei einer Erhöhung der geleisteten Stunden von Teilzeitbeschäftigten um zwei Wochenstunden würde sich der Personalbedarf um 344 VZÄ verringern.

Wenn es im mobilen Pflegebereich künftig zu einer Kompetenzverschiebung von Heimhelfer*innen hin zu Pflegeassistent*innen und Pflegefachassistent*innen kommt, verändert sich dementsprechend auch der jeweilige Personalbedarf. Die Gesamtzahl der benötigten Fachkräfte bleibt gleich, aber die Berufszusammensetzung verschiebt sich im *Alternativszenario 2* um 15 Prozent von Heimhilfen zu Pflegeassistentberufen.

Im *Alternativszenario 3* wird die erwartete Steigung der gesunden Lebensjahre berücksichtigt und daher angenommen, dass die Menschen ein Jahr später pflegebedürftig werden. Dadurch wird von einer Verringerung des Personalbedarfs um 350 Personen ausgegangen.

PROZESSE UND ERGEBNISSE

Viele der notwendigen Maßnahmen, um den prognostizierten Personalbedarf zu decken, liegen bereits auf dem Tisch. Wenn diese gut aufeinander abstimmt werden und alle beteiligten Organisationen eine gemeinsame Zugkraft entwickeln, können auch 2030 ausreichend viele qualitativ hochwertige Pflegeangebote für die Wiener*innen bereitgestellt werden. Deshalb setzt der Dachverband, aufbauend auf den Ergebnissen der Pflegepersonalbedarfsprognose, den koordinierten Prozess „Pflege Zukunft Wien“ auf, um alle Anstrengungen im Pflegebereich zu bündeln. Der Prozess gliedert sich in fünf Teilbereiche, deren Ideen und Maßnahmen sich gegenseitig ergänzen und unterstützen.

1. INNOVATIONSOFFENSIVE

Angeregt durch die Studie „Pflege anders gedacht“ werden neue Ideen und Lösungsansätze für die Zukunft erarbeitet. Das Ziel ist, Pflegeabläufe dahingehend neu zu denken, dass sie sowohl möglichst ressourcenschonend für alle Beteiligten sind, als auch die Bedürfnisse von zu Pflegenden und ihren Angehörigen bestmöglich erfüllen können.

Studie mobile Pflege anders gedacht

- Frühjahr 2020
- Interviews mit Mitarbeiter_innen aus Trägerorganisationen der mobilen Pflege
- In den 5 Phasen des generischen Pflegeprozesses wurden 11 Segmente definiert und über 50 konkrete Innovationsvorschläge generiert

Derzeit gibt es eine gute Versorgung in der mobilen Pflege- und Betreuung in Wien, aber Zukunftsprognosen - die von heutigen Versorgungsprozessen ausgehen - warnen vor Personalmangel und Finanzierungslücken.

Die Gefahr ist, dass nicht wesentlich mehr Budgetmittel für Pflege zur Verfügung stehen werden. Auch werden ohne Verbesserung der Rahmenbedingungen in der mobilen Pflege personelle Ressourcen nicht in genügendem Umfang zu Verfügung stehen.

Deshalb arbeiten wir an neuen Denkansätzen, um Entscheidungsgrundlagen zu bieten. Wir werden neue Vorschläge pilotmäßig ausprobieren, gemeinsam daran lernen wie es noch besser geht und beweisen, dass Veränderung möglich ist.

Wir freuen uns auf die Bereitschaft Neues (pilotmäßig) auszuprobieren.



Walter Stejskal

Gemeinsam Gesundheit fördern – Partnerschaftliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung

Ziel des Projekts ist, einen innovativen und praxistauglichen Ansatz zur partnerschaftlichen Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung zu entwickeln, umzusetzen und zu evaluieren. Gesundheitsförderung soll stärker in Arbeits- und Dienstleistungsprozesse der mobilen Pflege und Betreuung integriert werden. Dabei soll die Gesundheit der Pflege- und Betreuungsbedürftigen, der An- und Zugehörigen sowie der mobil tätigen Pflege- und Betreuungskräfte gleichermaßen gefördert werden.

Laufzeit: 1.1.2021-30.6.2023

Personenzahl, die durch Informationen erreicht werden können:

- ca. 3.000 ältere, pflege- und betreuungsbedürftige Personen
- ca. 3.000 An- und Zugehörige
- ca. 700 mobile Pflege- und Betreuungskräfte der VHW
- ca. 40 Führungskräfte/ Gebietsleiter*innen
- ca. 10 strategische Partner*innen
- ca. 50 Grätzelakteur*innen eingebunden.

2. DIGITALISIERUNGSOFFENSIVE

Der Anspruch an individuellen Wünschen und Lösungen in der Pflege wird immer höher, und die Vielfalt der Angebote muss dem gerecht werden. Gleichzeitig sind die Herausforderungen der Dokumentationspflicht im Pflegebereich nach wie vor ein Thema, das viele belastet. Von den digitalen Lösungen der Zukunft erhoffen wir uns grundlegende Verbesserungen. Digitale Plattformen können Kund*innen eine ganz neue Flexibilität in der Betreuung ermöglichen, während Mitarbeiter*innen dabei unterstützt werden, wieder mehr Zeit für ihre tatsächliche Aufgabe, nämlich der Arbeit mit den Menschen, verwenden zu können. In der Zusammenarbeit zwischen den Organisationen gibt es viel Potenzial, das aber mit einer hohen Achtsamkeit beim Thema Datenschutz gehoben werden muss.

Phase 1: Die IST-Analyse

Personas

Von März bis Juni wurden sechs Personas-Workshops durchgeführt, bei denen über 100 Mitarbeiter*innen der Mitgliedsorganisationen mitgewirkt haben:

44 Personas

wurden in 6 Workshops für die 4 Geschäftsfelder des DWS erarbeitet.

 Behindertenarbeit (6)

 Flüchtlingshilfe (3)

 Mobile und stationäre Pflege (9)

 Wohnungslosenhilfe (4)

 Schnittmenge aller vier Geschäftsfelder (16)

 Diverse andere Schnittmengen (6)

 datenwerk innovationsagentur + 1 • 5Mt.

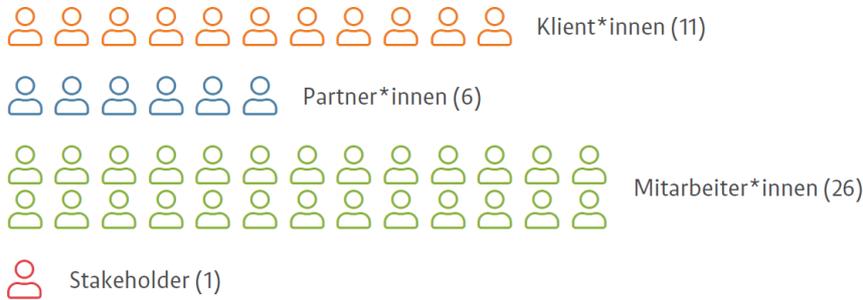
Persona Sophie Maier

Bitte überprüfen und ergänzen Sie die Angaben zur Person. Im nächsten Schritt...

Sophie Maier Pflegerin	Alter: 25 Jahre
	Wohnort: Wien-Penzing, WG mit zwei Freundinnen
	Beziehungsstatus: Single
	Liebstes Fortbewegungsmittel: Fahrrad, öffentliche Verkehrsmittel
	Freizeitinteressen: Crossfit, kochen und malen

Verteilung nach EFQM Modell

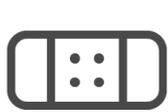
So verteilen sich die 44 Personas auf die 4 Segmente des EFQM Modells.



Chancen und Risiken

Im Juni und Juli haben vier Workshops zu den Chancen und Risiken von Digitalisierung stattgefunden:

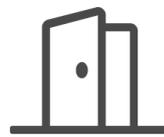
4 Workshops 25.6.2020 - 8.7.2020 (digital)



2 Pflege



1 Behinderten-
arbeit



1 Wohnungs-
losenhilfe

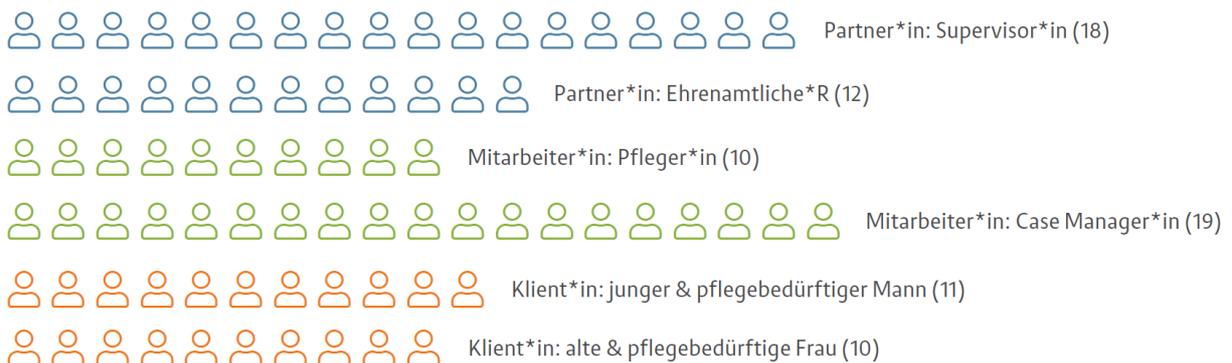


1 Flüchtlingshilfe
Im September

ERGEBNISSE

80 User Stories für mobile & stationäre Pflege

sind aus 2 Chancen & Risiken Workshops mit 6 Personas entstanden.





Beispiele User_innen Stories

*In den letzten Jahrzehnten wurde nicht nur die Arbeitswelt digitalisiert, die Menschen haben sich auch im privaten Bereich mit Computern, Smartphones und anderen digitalen Gadgets ausgestattet. Diese Digitalisierung von Nutzer*innen beeinflusst alle Branchen. Das Ziel einer digitalen Transformation in der Sozialwirtschaft kann es nicht sein, nur auf die Effizienz zu schießen. Technologien müssen in einer gut definierten Strategie an die richtige Stelle gesetzt werden.*

Andere Länder und andere Branchen können Ideen und Denkanstöße bieten, aber sie können keine fertigen Rezepte für die Pflegelandschaft liefern. Es braucht für die Digitalisierung im Sinne eines Wiener Wegs eine gemeinsame Strategie für die Wiener Sozialeinrichtungen aller vier Geschäftsfelder des Dachverbands.

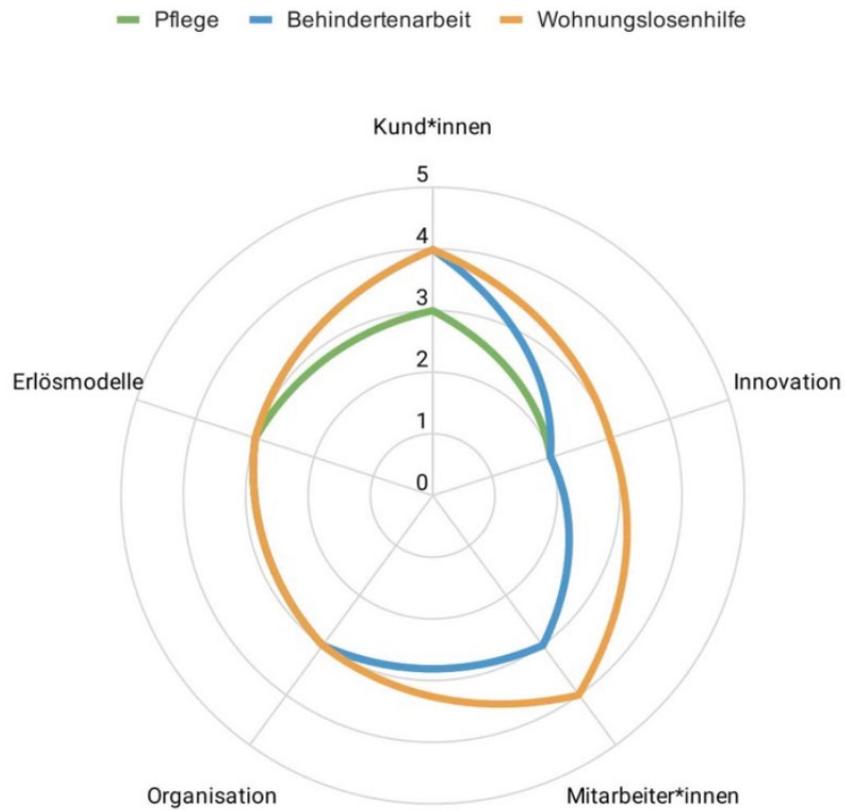
Wir schaffen digitale Verbundenheit.



Gritta Bauer und Wolfgang Zeglovits

Digitalisierungsumfrage

Um einen Überblick über den aktuellen Stand der Digitalisierung in den einzelnen Mitgliedsorganisationen zu gewinnen, wurde eine eigene Digitalisierungsumfrage entwickelt.



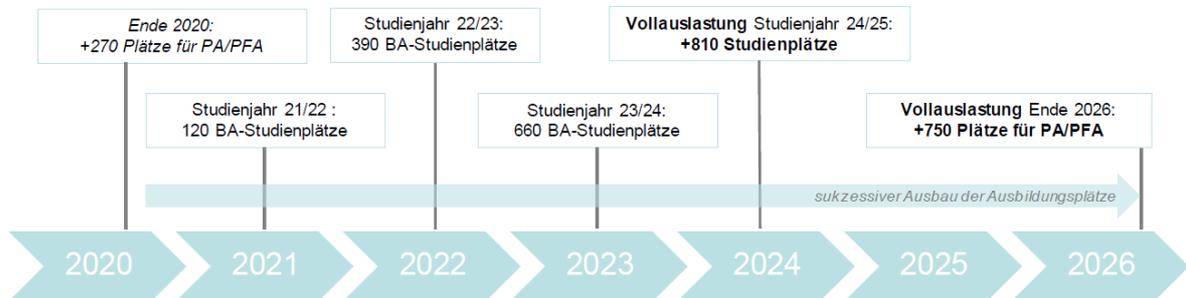
3.AUSBILDUNGSOFFENSIVE

Das Ziel ist eine langfristige, strategische Abstimmung im Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsbereich mit dem Ziel durch

- optimalen Ressourceneinsatz
- den quantitativen Bedarf und
- den qualitativen Bedarf an Gesundheits- und Krankenpflegepersonen für Wien zu sichern
- die hohen Qualitätsansprüche zu gewährleisten und
- ein gemeinsames Branding für den Auftritt nach außen zu etablieren



Kapazitätsausbau



✓ + rund **63% mehr GuK-Studienplätze**
im gehobenen Dienst (FH Campus Wien)

✓ + rund **66% mehr Ausbildungsplätze**
für PA/PFA (AWZ Soziales Wien)

im Vgl. zu 2019

Um Pflege- und Betreuungsberufe attraktiv zu machen, sind vor allem Entwicklungs- und Karrierechancen wichtig. Vorerfahrungen müssen dabei konsequent angerechnet werden und zu einer Verkürzung der Höherqualifizierung führen. Der Weg von der Heimhilfe zum Bachelor muss realistisch machbar werden.

Zudem ist auf die praktische Ausbildung und deren Rahmenbedingungen mehr Gewicht zu legen.

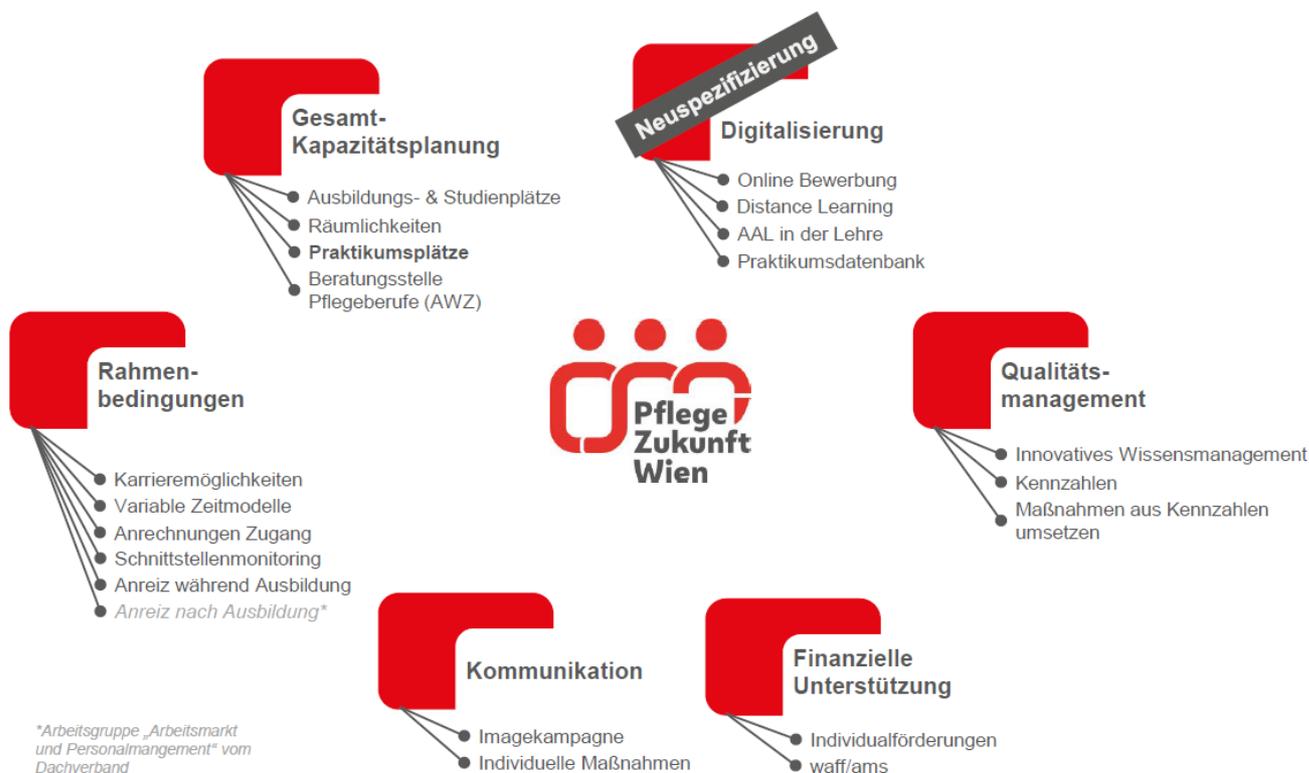
Um noch mehr Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen, kann und muss die Ausbildung selbst einen wichtigen Beitrag leisten. Vor allem die Besonderheiten der Langzeitpflege oder im mobilen Bereich sollten analysiert werden, um dann realistisch und vor allem positiv erlebbar gemacht und kommuniziert werden.

Die Ausbildung wird zum Aushängeschild für die Pflegeberufe werden.



Gabriele Fuchs-Hlinka

Teilprojekte im Ausbildungsverbund



Pflege mit Matura

Zahlen

- ✓ 16 SchülerInnen starten am 7.9.2020
- ✓ 1. österreichweiter Start des Schulversuchs „Pflege mit Matura“
- ✓ 5-jährige Ausbildung



Fakten

Abschluss:

- ✓ Reifeprüfung
- ✓ Qualifizierte Berufsausbildung zur Pflegefachassistenz

Inhalte:

- ✓ allgemeinbildende Fächer an der bafep21 als Vorbereitung auf die Matura
- ✓ Ausbildung zur Pflegefachassistenz an den Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege des AWZ Soziales Wien

Ablauf:

- ✓ Start mit den allgemeinbildenden Fächern
- ✓ Pflgeteil ab dem zweiten Ausbildungsjahr,
- ✓ Beginn Berufspraxis im dritten Jahr

4. PERSONALMANAGEMENT UND ARBEITSMARKTOFFENSIVE

Um die bevorstehenden Herausforderungen bewältigen zu können, müssen wir es schaffen mehr Menschen, die für den Pflegeberuf befähigt sind, als bisher auch für selbigen zu begeistern. Dafür braucht es Imagemaßnahmen und Förderprogramme am Arbeitsmarkt. Wichtig wird aber ebenso sein, das Arbeitsumfeld und die Entwicklungsmöglichkeiten so zu gestalten, dass sie die aktiven Mitarbeiter*innen in der Pflege motivieren und diese im besten Fall zu Botschafter*innen ihrer Profession werden.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht müssen wir Arbeitssuchende, die bereits Vorqualifikationen/Erfahrungen aufweisen, neu interessierte Personen und qualifizierte Kräfte in Drittstaaten ansprechen.

*Um speziell Interessent*innen für den 2. Berufseinstieg zu erreichen, müssen wir ein attraktives Berufsziel mit Aufstiegsmöglichkeiten, die Deckung des Lebensunterhalts während der Ausbildung, kostenlose Top-Ausbildung mit ausreichend Plätze, einen sicheren Berufseinstieg, breite Information über Möglichkeiten, smarte Aufnahmeprozesse sowie eine Deutschqualifizierung in enger Abstimmung mit dem Aufnahmeprozess bieten und möglichst alle erwerbsaktiven WienerInnen adressieren, sofern eine Eignung und ein Interesse gegeben ist.*

*Bei ausreichend Ausbildungsplätzen, Anreizen und Einbeziehung aller Wiener*innen ist der Personalbedarf abdeckbar.*



Petra Draxl und Alexander Juen

Zielgruppenstiftung „Jugend und Zukunftsberufe“ - JUZU

ZIELE:

Die Qualifizierungsinitiative Jugend und Zukunftsberufe unterstützt und begleitet arbeitslose junge Erwachsene, die eine Qualifizierung für einen Zukunftsberuf, wie den gesetzlich geregelten Gesundheits- und Pflegeberufen anstreben oder eine bereits begonnene und abgebrochene Ausbildung beenden möchten.



FACTS:

Eintrittszeitraum: 09.2020 bis 31.12.2024

Geplante Eintritte: 800 Personen



ZIELGRUPPE:

Junge Erwachsene mit Hauptwohnsitz in Wien, die

- zwischen 18 und 25 Jahre alt sind (Ausnahmen bis 30 Jahre im Einzelfall möglich),
- beim AMS Wien arbeitslos vorgemerkt sind,
- zum Zeitpunkt des Eintritts Anspruch auf Arbeitslosengeld haben,
- eine Qualifikation in einem Zukunftsberuf erwerben möchten.

MÖGLICHE AUSBILDUNGSFORMEN:

- Berufsbildende öffentliche und private Schulen, Kollegs, etc.
- Gesetzlich geregelte Ausbildungen
- Kurse die zum Lehrabschluss führen
- Lehrgänge an Fachhochschulen
- Studien zum Bachelor

Ausbildungsdauer ist bis zu max. 3 Jahren (in Ausnahmefällen 4 Jahre, z Binkl. Studienberechtigung) möglich.

FINANZIERUNG:

- Übernahme der Qualifizierungskosten durch den waff
- Übernahme des Stiftungsarbeitslosengeldes durch das AMS
- Monatlicher Zuschuss von 150€
- Gemeinsames Projekt von AK Wien, AMS Wien und Gemeinde Wien

Implacementstiftung Wiener Fachkräfteinitiative: Sozial- und Gesundheitsberufe Zukunft Wien

Die Implacementstiftung in Kombination mit dem Wiener Ausbildungsgeld soll einen wichtigen Beitrag leisten, damit die im Programm der Wiener Landesregierung geplanten Ausbildungsplätze im Bereich von Gesundheits- und Pflegeberufen mit geeigneten Kandidat_innen besetzt werden können. Mit diesem Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik erhalten arbeitssuchende Wiener_innen eine neue Ausbildung und die Chance auf einen beruflichen Neuanfang. Die Gemeinde Wien kann im kommunalen Gesundheitswesen mittel- und langfristig alle offenen Stellen besetzen.

Der waff plant und koordiniert die Bedarfe mit dem FSW, dem Wiener Gesundheitsverbund, dem Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen, den Unternehmen und dem AMS. Der waff schließt Verträge mit den Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen ab, sucht und vermittelt Interessent_innen und begleitet die Teilnehmer_innen bis zum Abschluss ihrer Ausbildung bzw. zum Dienstverhältnis, gewährt einen waff-Zuschuss für die Ausbildungskosten und administriert die Förderung des AMS. Der waff führt die Administration und das Management für die Implacementstiftung durch.

AUSBILDUNGSKOSTEN

Die Finanzierung der externen Ausbildungskosten erfolgt zum Teil durch:

- AMS
- waff

Grundlage dafür ist das im Kooperationsvertrag mit den Unternehmen geregelte Zuschussmodell: Bei externen Ausbildungen erfolgen Zuschüsse durch den waff bis 50 % der Ausbildungskosten maximal € 1.000,-- . Bei Einbeziehung von Pflichtschulabsolvent_innen ohne Berufsausbildung erhöht sich der Zuschuss des waff auf maximal 65 % der Ausbildungskosten maximal € 3.000,--.

LEISTUNGSBEZUG UND AUSBILDUNGSZUSCHUSS

Der Leistungsbezug richtet sich nach den arbeitslosenversicherungsrechtlichen Vorschriften; die Finanzierung erfolgt aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung und wird vom AMS ausgezahlt. Personen mit einem geringen Leistungsbezug erhalten mindestens € 817,80.-. Personen ohne Leistungsbezug erhalten eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes in der Höhe von € 817,80.

Die Unternehmen sind verpflichtet, einen Ausbildungszuschuss von mindestens € 60,-- pro Teilnehmer_in pro Ausbildungsmonat zu bezahlen.

EINTRITTE

In den nächsten 3 Jahren ist der Einstieg in folgende Qualifizierungen möglich:

Qualifizierungsziele	Ausbildungsdauer	Anzahl TeilnehmerInnen
Heimhilfe	3,5	930
RettungssanitäterIn	3,2	210
Medizinische Assistenzberufe	10	93
Pflegeassistenz	12	1758
Pflegefachassistenz	24	589
Fachsozialbetreuung	24	301
Medizinische Fachassistenz	23	62
FH-Bachelor Gesundheits- und Krankenpflege (alle zusammen inkl. AWZ, WIGEV, Vinzentinum)	36	406
FH-Bachelor Hebammen, medizinisch technische Dienste	36	85
Gesamtsumme TeilnehmerInnen		4434
davon Summe TeilnehmerInnen >12 Monate Ausbildungen		3201
davon Summe TeilnehmerInnen <12 Monate Ausbildungen		1233

Eintrittszeitraum: 1.4.2021 – 31.3.2024

(Es ist davon auszugehen, dass diese Stiftung eine dauerhafte Einrichtung zur Sicherung des Fachkräftebedarfes wird.)

Anzahl der geplanten Eintritte: 4.434

Wiener Ausbildungsgeld

Begünstigt durch das Wiener Ausbildungsgeld werden Teilnehmer_innen, die eine Berufsausbildung im zeitlichen Umfang von mindestens 12 Monaten im Bereich Gesundheit, Pflege und Elementarpädagogik anstreben (Ausbildungen im unmittelbaren öffentlichen Interesse der Stadt Wien).

Höhe des Ausbildungsgeldes: €400,- pro Monat

Laufzeit: Das Wiener Ausbildungsgeld wird vorerst für Eintritte bis Ende 2023 begrenzt.

Förderbarer Personenkreis: Für die Gewährung des Ausbildungsgeldes müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss sich um arbeitslose Wiener_innen handeln, die in ein vom waff in Kooperation mit Ausbildungsbetrieben organisiertes Ausbildungsprogramm eintreten. Folgende Kooperationsbetriebe sind vorgesehen: die Gemeinde Wien, Fondskrankenanstalten und Unternehmen, die im Auftrag der Gemeinde Wien bzw. des FSW Leistungen erstellen und Personalbedarf im Bereich Sozial- und Gesundheitsberufe sowie im Bereich der Elementarpädagogik haben.

2. Die Programmteilnehmer_innen müssen eine Leistung des AMS (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, DLU, Fachkräftestipendium) beziehen und die Ausbildungsprogramme müssen auf Basis der rechtlichen Grundlagen des AMS umgesetzt werden.

Kann ich Pflege? – Die App



Für alle, die sich für Sozial- und Pflegeberufe interessieren, hat der waff die „Kann ich Pflege?“ App als zentrale Anlaufstelle gelauncht. Hier erfahren sie fast alles über die Berufe Heimhilfe, Pflegeassistent, Pflegefachassistent, Fach-Sozialbetreuung bzw. Gesundheits- und Krankenpflege. Außerdem wird der Weg zum passenden Job und der perfekten Ausbildung beschrieben. Dazu gibt es viel Information von Mitarbeiter*innen aus der Praxis.

SO KOMMT MAN ZUR APP:

Sie können die App über den Apple App Store oder im Google Play Store direkt auf Ihr Handy laden. Sie können die App aber auch über den Browser benutzen:

<https://kannichpflege.app.ovosplay.com>

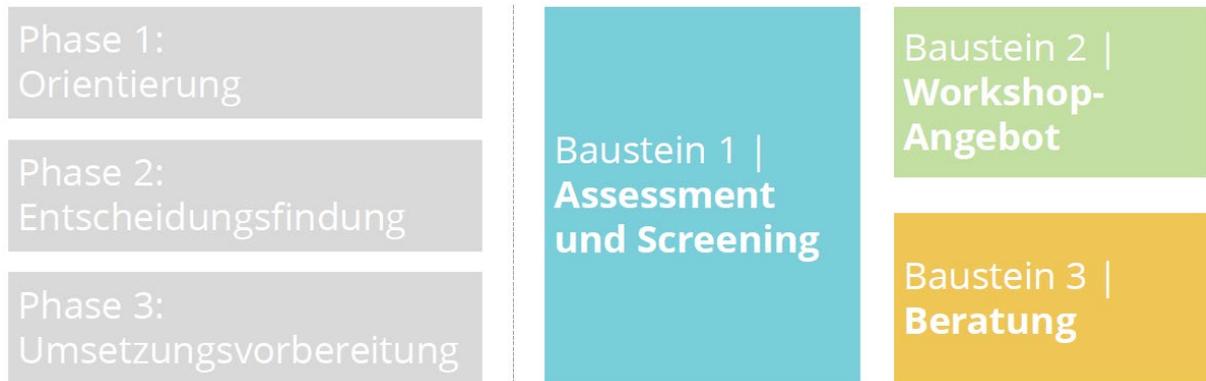
Pflegescreening im Personenpool des AMS Wien

Online-Selbsteinschätzungstool

- Grundhaltung (Respekt, Akzeptanz,...)
- Persönliche Kompetenzen (Weiterbildungsorientierung, Verantwortungsbewusstsein,...)
- Soziale Kompetenzen

- Physische und psychische Belastbarkeit
- Zeitliche Flexibilität
- Interessen

Auswertung: Ampellogik mit aktuellen Kompetenzen und Entwicklungspotenzialen
 Finale Entscheidung durch Coachings, Workshops und Arbeit am Pflegesimulator
 Ziel: 500 Teilnehmer_innen für die Implacementstiftung



Begleitung und Betreuung von Kandidat_innen

Begleitung und Betreuung von 120 Kandidatinnen mit Vorqualifizierungsbedarf aus dem Pflegescreening auf ihrem Weg in die Ausbildungen durch das ABZ*Austria.

- Zeitlich flexible Ein- und Austritte
- Modularer Aufbau für ein bedarfsorientiertes Angebot
- Workshops (Lernkompetenzen, digital Skills, Prüfungsvorbereitung, bedarfsorientierte Angebote wie Vereinbarkeit, Kultursensibilität, caring masculinities, etc)
- Lerncoaching
 - Zielarbeit mit dem smartS-Modell
 - Motivationsarbeit: „dranbleiben“ an dem gewählten Ausbildungsweg
 - Lernportfolio erstellen und bearbeiten

5. FINANZIERUNGSOFFENSIVE

Ein solch weitreichender Prozess muss, um glaubwürdig zu bleiben, transparent die Karten auf den Tisch legen, welche Kosten durch die vorgeschlagenen Maßnahmen entstehen werden und wer diese trägt.

Im europäischen Vergleich ist auffällig, dass die Mittelaufbringung und Leistungserbringung so gut wie immer auf der gleichen Ebene verankert ist. Dadurch hat die für die Leistungserbringung zuständige Ebene auch die Möglichkeit, eine adäquate Mittelaufbringung sicherzustellen. Häufig ist ein finanzieller Ausgleichsmechanismus, der demographische, sozioökonomische und morbiditäts-bezogene Unterschiede berücksichtigt, implementiert.

Der europäische Vergleich zeigt, dass die österreichische Regelung, der Finanzierung ohne Einbindung der Sozialversicherung, unüblich ist. Der Ländervergleich zeigt weiter, dass es in Österreich eine getrennte Kompetenz für die Mittelaufbringung und die Leistungserbringung bei Sachleistungen gibt und der Finanzausgleich die demographische Struktur, sozioökonomische Merkmale und die Morbidität nicht ausreichend berücksichtigt.

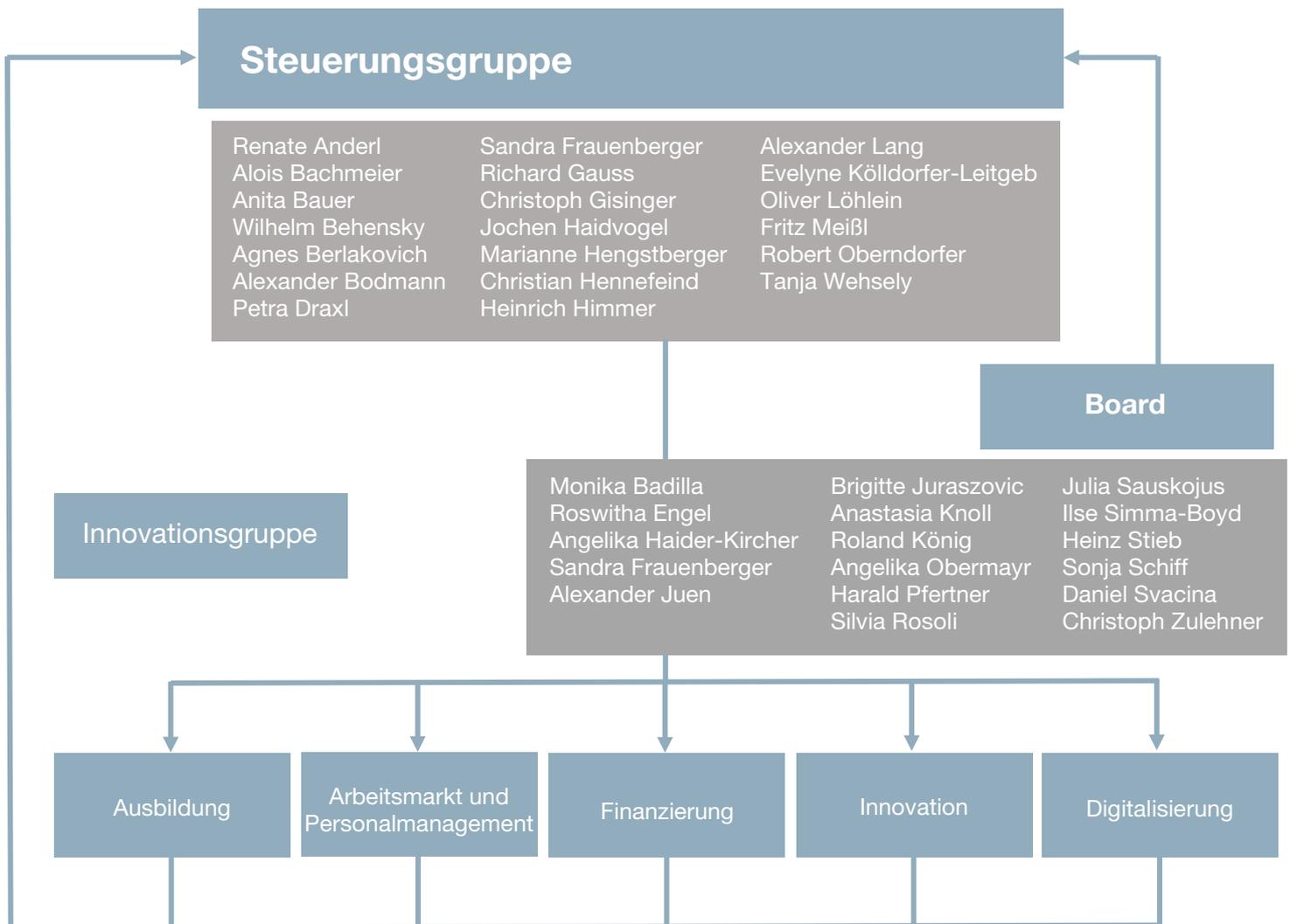
Ein Ansatzpunkt für Österreich wäre daher, die Mittelaufbringung und Leistungserbringung im Bereich der Sachleistungen aufeinander abzustimmen. So müsste die Leistungserbringung nach österreichweit einheitlichen Zielsetzungen gestaltet werden. Darüber hinaus sollte die finanzielle Lage der Länder über einen ausdifferenzierten Finanzausgleich so angepasst werden, dass die demographische Struktur, sozioökonomische Merkmale und die Morbidität angemessen berücksichtigt werden.



Monika Riedel

STRUKTUR PFLEGE ZUKUNFT WIEN

Im Prozess „Pflege Zukunft Wien“ werden in diesen fünf Themenbereichen Spezialist*innen kontinuierlich Vorschläge für Maßnahmen erarbeiten, die Ergebnisse evaluieren und gegebenenfalls die Konzepte adaptieren. Für die Koordination der einzelnen Bereiche zeichnet sich die zentrale Steuerungsgruppe verantwortlich. Hier werden Vorschläge aus den Themenbereichen ausgewählt, deren Fortschritte kontrolliert, sowie kontinuierlich die nächsten notwendigen Schritte geplant. Ergänzend steht der Steuerungsgruppe noch ein Board zur Verfügung, das eine Miniaturversion unseres Handlungsfeldes abbildet und damit verschiedenste Perspektiven sichtbar macht. Zu guter Letzt gibt es noch eine Innovationsgruppe, an die all jene Aufgaben adressiert werden können, bei denen konventionelle Lösungsversuche zu keinen brauchbaren Ergebnissen führen.



INTERVIEW MIT SANDRA FRAUENBERGER

Waren die Ergebnisse der Erhebung Pflege Zukunft Wien überraschend?

Sandra Frauenberger: Die Stadt Wien ist mit dem Konzept Pflege 2030 seit Jahren auf einen Anstieg der Personen, die in Zukunft Pflege in Anspruch nehmen werden, vorbereitet und baut das Angebot dementsprechend um. Aber neben den richtigen Formen, braucht es natürlich auch die Profis, die die Menschen versorgen. Die Ergebnisse sind nicht überraschend, aber es gibt einiges zu tun.

Wie ist es zu schaffen, dass in zehn Jahren über 9.000 Personen mehr in der Pflege und Betreuung tätig sind, wenn die Deckung durch die Ausbildung nur bis 2024 reicht?

Wir brauchen eine Ausbildungsoffensive. Es muss für junge Menschen attraktiver werden, es muss leistbar sein und wir brauchen mehr Plätze. Gleichzeitig sollten wir uns aber auch um Um- bzw. Wiedereinsteiger*innen bemühen, die sich die tatsächliche Tätigkeit meistens besser vorstellen können und dann auch länger im Job bleiben, als 18-Jährige, die sich in ihrer Jugend dafür entschieden haben. Wir finden auch die Ausbildung auf BMS/BHS-Niveau einen guten Zugang. Aber daneben werden wir uns die Prozesse und Strukturen anschauen müssen.

Ein Maßnahmenswerpunkt ist die Innovation. Sind Pflegeroboter die Lösung für den Personalmangel?

Digitalisierung kann pflegende Menschen unterstützen, aber nicht ersetzen. Ein hoher Anteil in der Pflege und Betreuung ist Beziehungsarbeit. Was wir aber schon ernsthaft angehen müssen, ist die Unterstützung durch Technologie bei den Abläufen und bei der Kommunikation. Hier möchten wir gemeinsam mit Expert*innen aus der Praxis nachdenken und internationale Beispiele ansehen.

Wie sieht es mit der Finanzierung der Pflege aus?

Ein zukunftsfähiges, nachhaltiges Pflegesystem muss unbedingt staatlich und über Steuern finanziert werden. Von der Umstellung auf ein Versicherungssystem halten wir als Dachverband nichts. Stattdessen muss es aus unserer Sicht in Zukunft einen gemeinsamen Topf für Gesundheit und Soziales geben - die aktuell unterschiedlichen Finanzierungsmodelle von Krankenhaus und Langzeitpflege sind für niemanden verständlich. Ein Pflegegarantiefonds für alle Generationen jetzt und in Zukunft würde Fairness garantieren. Denn: Gute Pflege muss auch in Zukunft für alle leistbar sein!

Wie bewerten Sie die Vorhaben der türkis-grünen Bundesregierung zur Pflege?

Bei der Pflegeversicherung fehlen noch wesentliche Details, zum Beispiel welche Ansprüche und Leistungen enthalten sein werden. Die höhere Lehranstalt für Pflegeberufe schon im Herbst 2020 zu starten, wird von uns begrüßt. Was uns fehlt sind Schritte zur Attraktivierung der Pflegeberufe wie die Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen und Gehaltsschemata.

Ein weiterer Schwerpunkt der Bundesregierung liegt auf der Unterstützung pflegender Angehöriger. Werden hier die richtigen Maßnahmen gesetzt?

Die Unterstützung von Angehörigen ist ein wichtiger Aspekt, damit Menschen möglichst lange in ihrem eigenen Zuhause bleiben können. Nachdem die Pflege aber zum allergrößten Teil immer noch nur von Frauen übernommen wird, sollte der angedachte „Pflege-Daheim-Bonus“ kein Motivationsfaktor sein, um Frauen aus der Erwerbstätigkeit quasi „zurück an den Herd“ zu bringen.

Was ist von dem Konzept der „Community Nurses“ zu halten?

Das Vorhaben, in 500 Gemeinden professionelle UnterstützerInnen einzusetzen, finden wir gut. Um es erfolgreich mit Leben zu erfüllen, braucht es jedenfalls speziell ausgebildete Fachkräfte und einen konkreten Leistungskatalog mit einer Beschreibung der entsprechenden Kompetenzen in Abstimmung mit Ärztekammer und ÖGK. Das Aufgabenfeld darf nicht auf den Präventions- und Beratungsbereich beschränkt werden.



ZUR PERSON

Sandra Frauenberger
Geschäftsführerin
Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
sandra.frauenberger@dachverband.at

KO-KOMPETENZ ODER DIE ZUKUNFT DER PFLEGE

Dr. Christoph Zulehner, Februar 2020



Eine Welt voller Expertinnen und Experten

Expert*innen für Angewandte Stochastik, für Aufkleber, für Einkaufszettel, für Themengebiete, für den Weg zurück, für Belange von Menschen, für die Gefühlswelt, für sich selbst, für Haarausfall, für krause Ideen, für weltweite Risikolösungen. Ja sogar für Wunder.

Sie schütteln den Kopf? Ich darf Sie beruhigen. Das sind noch nicht einmal die kuriosesten Ergebnisse, für die Internet-Suchanfrage „Experte für ...“. Über 42 Millionen Einträge verzeichnet Google bei einem derartigen Research. Allein im Monat Jänner wurde über eine halbe Million Mal in der Suchmaschine nach „Experten“ gesucht. Man hat den Eindruck die Welt quillt über von Expert*innen und das Gesundheitswesen stellt da keine Ausnahme dar. Bei genauer Betrachtung muss die Botschaft sogar lauten: „Und es werden täglich mehr!“ Warum ist das so?

From picks to bricks to clicks

Mehrere tausend Jahre waren die Menschen bevorzugt Rohstoffgewinner*innen in einer Agrargesellschaft. Der rasante Wandel hat erst vor zweihundert Jahren eingesetzt. Zunächst mit der Industrialisierung und der maschinellen Rohstoffverarbeitung. Seit rund 60 Jahren werden wir von der Digitalisierung beflügelt und haben uns zu einer Dienstleistungsgesellschaft gewandelt. Ob der Begriff „Informationsgesellschaft“ in Anbetracht der Unmenge an „Desinformation“ angemessen ist, soll hier nicht weiter beschäftigen.

Fest steht: Der dritte Sektor wächst. Und das schneller als dies der französische Ökonom Jean Fourastié in seiner Drei-Sektoren-Hypothese prognostiziert hat.

Im Jahr 2020 verdienen in den „Frühindustrialisierten Ländern“ 75 % der Beschäftigten ihr Geld mit Dienstleistung. Drei Viertel haben also keine greifbaren Güter erzeugt, sondern intangible Arbeitsleistungen erbracht. Viele Jahre früher als von Fourastié eingeschätzt. Die wichtigsten Produktionsfaktoren sind nicht mehr Grund- und Boden, nicht mehr die Maschinen, sondern das Know-how. Das notwendige Werkzeug ist nicht mehr die Pickhacke, die Struktur ist nicht mehr der industrielle Ziegelbau. Mit durchschnittlich 30 Clicks im Netz, ist beinahe jede Auskunft erteilt.

Die Produktion des Wissens

Im Jahr 1963 erscheint das Buch „Little Science, Big Science“ des angloamerikanischen Wissenschaftshistoriker Derek de Solla Price. Darin beschreibt er zum ersten Mal das Phänomen der „Wissensproduktion“. Als Indikator verwendet de Solla Price die Anzahl

der Originalveröffentlichungen in Fachzeitschriften. Sein Ergebnis: Wissenschaftliche Information wächst exponentiell und verdoppelt sich alle 15 Jahre. Aktuelle Messungen – wenngleich der Begriff „Messung“ hier durchaus kritisch zu sehen ist – gehen von einer Verdoppelung alle fünf bis sieben Jahre aus. Parameter, die dabei zur Anwendung kommen sind Patente, Erfindungen und das Wachstum an gespeicherter Information sowie die im World Wide Web verfügbare Informationsmenge. Ein weiterer Indikator, der die Beschäftigten als Basis heranzieht, geht davon aus, dass sich die Anzahl der Menschen mit einer wissenschaftlich-technischen Ausbildung von 1950 bis zum Jahr 2000 von 10 Millionen auf 100 Millionen verzehnfacht hat. Tendenz stark steigend. Auch die enorme Zunahme an Literatur zum Thema „Wissensmanagement“ belegt diesen Trend. Was heißt das für Unternehmen gleichermaßen wie für uns als Menschen?

Vom Leben auf der Wissensscholle

Die Bewältigungsstrategie liegt mittlerweile auf der Hand. Es ist die Kombination von Spezialisierung und Netzwerk. Ich vergleiche dies gerne mit dem Leben auf einer Scholle: Stellen Sie sich vor, das Wissen ihrer Branche sei ein großes Meer. Dann verhält es sich so, dass sich dieses Meer alle drei bis fünf Jahre verdoppelt. Nachdem wir als Individuen diesem Wachstum nicht entsprechen können, schwimmen wir mit unserem eigenen Wissen wie auf einer Scholle. Daher stellt sich die Frage wie wir diese unsere Scholle gestalten.

Eine Möglichkeit ist es, unsere Scholle als Allrounder-Scholle zu gestalten. Dies bringt uns allerdings auf dem Meer des Wissens zusehends in Schwierigkeiten. Denn Allrounder gestalten ihre Scholle breit und ausladend. Und das bringt drei große Probleme mit sich. 1. Die ausladende Form erlaubt es nicht, sich mit anderen zu verbinden. 2. Die Scholle ist schwer zu manövrieren und kann nur langsam auf die stürmischen Bewegungen unseres Ozeans reagieren. 3. Die Scholle wird immer dünner. Denn unser Baustoff Wissen ist beschränkt und damit geht Größe immer auf Kosten der Dicke. Allrounder stehen also auf immer dünner werdendem Eis und werden auf dem Meer des Wissens ganz schnell verschwinden.

Was also tun? Wie sollte die Scholle aussehen, auf der wir unser Gewässer durchschwimmen, ohne in Gefahr zu geraten?

Das einzige taugliche Gefährt ist die Expert*innen-Scholle. Sie ist klein im Durchmesser, zeichnet sich aber dadurch aus, dass sie tief in den Wissensozean hineinragt. Diese Form lädt auch andere dazu ein, mit uns in Kontakt zu treten, sich mit uns zu verbinden und gemeinsam die stürmische See zu bereisen. Natürlich: Schollen von kleinem Durchmesser werden durchgeschüttelt und sind dem Wellengang ausgeliefert. Aber: Wenn sie sich umsehen, dann wird klar: Da gibt es auch viele andere Expert*innen-Schollen, die nur darauf warten zur gemeinsamen Fahrt eingeladen zu werden. Und so wie es aussieht, stellen sich die Herausforderungen zusehends komplexer dar. Dies alles bedingt allerdings die richtige Gestaltung der Wissensscholle.

Grade – Skill – Will

Denn Expert*innen fallen nicht vom Himmel. Oder doch? Möglicherweise müssen wir vom Himmel fallen, weil es in Anbetracht der Dynamik gar keinen anderen Weg gibt. Wie wir wissen, sind es zwei Aspekte die Expert*innen ausmachen:

Zum ersten brauchen wir GRADES. Sie sichern die Legitimation und damit die notwendige Erlaubnis. Dabei geht es zwar vordergründig um anerkannte Ausbildungsgrade, aber nicht nur. Es wird gerne übersehen, dass im Sog dieser Entwicklung auch unaufhörlich neue Spezialisierungen entstehen. Diese bedürfen nicht zwingend eines eigenen GRADES. Bestimmt geht es Ihnen so wie mir und sie haben von den folgend genannten Berufen noch kaum jemals gehört: Hospital Play Specialist, Healthcare Robot Technician, Deep Learning Expert, Robot Companion Technician, Lifestyle Strategist, Telenurse Expert, Healthcare Navigator, Gamification Specialist, Nanomedical Engineer, Patient Assistant, End-of-Life Therapist, Health Data Analyst, Brain-Computer Interface Designer. Das sind keine Erfindungen. Eines ist aber auch klar: Bestimmte Grades erwerben wir nicht an Hochschulen. Erst recht nicht in der Pionierphase. Da heißt es in Vorleistung zu gehen.

Denken Sie nur zwei Jahrzehnte zurück: Die ersten EDV-Spezialist*innen – ja, damals hießen sie weder IT- noch IKT-Expert*innen – haben sich ohne Informatikstudium an die Sache rangemacht. Es waren durchwegs enthusiastische von der neuen Sache begeisterte Freaks. Und sie waren erfolgreich. Zeiten des Umbruchs bieten solche Chancen. Und wir befinden uns in einer Zeit großartiger Veränderungen.

Es gibt dazu selbst für die Gesundheitsbranche dazu mittlerweile eine beeindruckende Zahl an Publikationen. Zu Beispiel veröffentlichte der Healthcare Management Degree Guide eine Liste von 20 in Zukunft besonders nachgefragten nichtärztlichen Berufen. Immerhin finden sich darin sieben Spezialisierungen, die unmittelbar oder mittelbar Pflegeberufen entsprechen.

Zum anderen brauchen wir SKILLS. Sie beantworten die Frage nach dem notwendigen Wissen, den Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und der Intuitionsfähigkeit. Mit der inflationären Wort-Kombination „GRADE- and SKILL-Mix“ werden wir seit dem Jahr 2000 mit der Nase darauf gestoßen, dass sie das unverzichtbare Fundament jeder Expertise darstellen.

So ist es nicht verwunderlich, dass es zwei typische Wege sind, die zur Expertise führen. Zum einen der eher vom Pragmatismus geprägte. Das ist der Weg, auf dem wir immer schon tun bevor wir dürfen. Jene, die Neues entdecken, Chancen erkennen und in Vorleistung gehen, nennen wir Pionier*innen. Jene, die beizeiten nicht die notwendigen GRADES erwerben, nennen wir „Hochstapler*innen“.

Zum anderen gibt es den von der Legitimation geprägten Weg. Auf diesem wird nichts ohne Zertifikat begonnen. Es wird nichts ausgeübt wofür es nicht eine Ausbildung gibt. Universitär versteht sich. Die Ausbildungstrends der letzten Jahre haben vor allem dazu geführt, dass zunehmend dieser Weg beschritten wird. Daran ist zunächst gar nichts auszusetzen, vorausgesetzt er wird zu Ende gegangen. Hier finden sich nämlich umgekehrt auch die, welche es verabsäumen sich die notwendigen SKILLS anzueignen. Ihre Vertreter*innen nennen wir „Legitimiert Ahnungslose“. Trump einer der aktuell bekanntesten Repräsentant*innen. Aber das ist wieder eine andere Geschichte. In der Fahrschule lernen wir nachweislich nicht Autofahren. Wir erwerben einzig die Fahrerlaubnis. Eine Art „GRADE“. Um die notwendigen SKILL zu entwickeln, müssen wir einsteigen und losfahren. Mit allen damit verbundenen Risiken. Geht es doch darum Erfahrungen zu sammeln. „Erfahrung“ – was für ein schönes Wort in diesem Zusammenhang. Vor der Erfindung des Rades war dieses Wort vermutlich gar nicht existent. Aber wie kommen wir zur Erfahrung. Jemand Kluges hat es einmal so formuliert:

„Wir müssen sie machen!“ Anders wird es wohl nicht gehen. Erfahrung machen heißt aber nichts anderes als „tun“. Wir müssen tun, handeln, uns auf etwas einlassen.

Dieses Tun bedarf gleichzeitig des Willens auch etwas falsch zu machen. Nach dem Erwerb des Führerscheins nicht in das Auto zu steigen, sondern sich stattdessen in die einschlägige Mobilitäts-Literatur zu vertiefen, wird an den Fähigkeiten der Lenker*innen wenig verbessern. Selbst wenn die Ratgeber-Autor*innen noch so namhaft sind.

Die notwendigen SKILLS müssen wir uns „erfahren“ im wahrsten Sinn des Wortes. Wenn wir dies unterlassen sind alle unsere Nachweise ohne Nutzen. Dann zeichnet uns eine Liste an Bestätigungen aus, ohne je erfahren zu haben was uns attestiert wird. Dann werden wir zu „GRADE-Sammlern“.

Was aber wenn wir erkennen, dass es sich um ein Vehikel handelt, wofür es noch gar keine Lizenz gibt. Etwas ganz Neues. Ein Vehikel an dem es möglicherweise sogar noch zu bauen gilt. Ein Vehikel, das noch gar keinen Namen hat oder dessen Namen wir noch nicht kennen. Niemand von uns kannte vor dem Jahr 2001 das Wort Segway ©. Niemand die Wörter Powerstrider© oder FlyJumper©.

Ich finde es ist an der Zeit, den Blick verstärkt auf zwei Dinge zu richten: Zum einen auf die SKILLS. Dies gilt für Ausbildungen gleichermaßen wie für Auswahlverfahren. Zum anderen auf GRADES im Sinne der Pionierarbeit. Die Dienstleistungswelt braucht neue Professionen, neue Expert*innen und damit neue GRADES. Auch um in Zukunft attraktive Job-Angebot legen zu können.

Das bedeutet aber auch, dass der notwendige „WILL“ vorhanden sein muss. Der Wille in Vorleistung zu gehen, wenn es darum geht das Notwendige zu erfahren. Das heißt für angehende Experten tatsächlich, vom Himmel zu fallen und aktiv zu werden. Das heißt für Dienstgeber*innen den vom Himmel Gefallenen die Chance zu geben, zu erfahren, was möglich ist und was Fehler sind.

Mehr als ein Team

Vielleicht waren Sie schon einmal in einem Zirkus und haben fasziniert den Meisterleistungen einer Artist*innengruppe zugesehen. Waren beeindruckt davon, wie ihre Körper, auf die Sekunde abgestimmt, die kompliziertesten Bewegungsabläufe beherrschen. Bei solch einem Schauspiel kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, die Akrobat*innen sind sogar in Gedanken miteinander verbunden.

Oder möglicherweise haben Sie schon einmal für eine Sportmannschaft die Daumen gedrückt, die durch ihr Kombinationsspiel den Gegner blass aussehen hat lassen. Beispiele die unsere Bewunderung hervorrufen. Formen der Zusammenarbeit die mehr sind als nur Ko-Produktion. Mehr als nur Ko-Ordination. Und mehr als nur Ko-Operation. Arten der Zusammenarbeit die auch mehr sind als Teamarbeit. Solche Formen kompetenten Zusammenwirkens entstehen nicht dadurch, dass einzelne Mitarbeitende hin und wieder Fortbildungen in Anspruch nehmen oder Kongresse besuchen, in einer Organisationseinheit zusammenarbeiten oder in ein und demselben Unternehmen beschäftigt sind. Dazu braucht es schon ein bisschen mehr als das.

Ko-Kompetenz

Das dynamische Wissenswachstum, verlangt den Individuen neue Eignungen und den Unternehmen neue Organisationsformen ab. Die Entwicklung von Fähigkeiten, die dabei unterstützen, auf dem ruhelosen Wissensteppich nicht den Boden unter den Füßen zu verlieren. Ko-kompetente Systeme sind nur bedingt dauerhafte Strukturen, wie sie Unternehmen bislang waren. Größtenteils werden es ergebnisorientierte Flechtwerke sein, die mit der Zielsetzung entstehen und gemeinsam mit der Zielerreichung auch wieder zerfallen können. Zweifelsohne stellt dies einen gewöhnungsbedürftigen Gedanken dar. Um solche Know-how-basierten Organisationen erfolgreich zu machen, braucht es aber ganz neue Wirksamkeiten. Für Menschen gleichermaßen wie für Unternehmen. Was immer ein Unternehmen in Zukunft ist. Was uns im Besonderen herausfordern wird ist die Tatsache, dass ko-kompetente Systeme nicht an den Unternehmensgrenzen halt machen. Wissen wächst exponentiell. Unternehmen nicht. Was könnten solche Kompetenzen sein, die in ihrer Verknüpfung Ko-Kompetenz ausmachen?

Subspezialisierung – Fachliche Fokussierung ist unumgänglich. Mit all ihren Vor- und Nachteilen. Expert*innenwissen basiert auf einem breiten Grundwissen. Die Subspezialisierung selber ist idealerweise abgesichert und beweisbasiert. Durch diese fachliche Konzentration erwerben Expert*innen Selbstvertrauen, also das fundierte Vertrauen in die eigene (Urteils)-fähigkeit.

Couragiertheit – Im Zusammenhang mit dem richtigen Verhalten in ko-kompetenten Systemen wird Wagnisbereitschaft mit Kalkül eine ganz wesentliche Befähigung darstellen. Der Mut neue Wege zu gehen und konventionelle Denkmodelle zu verlassen. Um dies tun zu können bedarf es auch ausreichender Kreativität. Rulebreaker zu sein gilt also nicht nur für das Unternehmen. Den Mut zur Unkonventionalität braucht es auch auf der individuellen Ebene.

Systemverständnis – Zum einen bedarf es einer ausreichenden Kenntnis über den Aufbau ko-kompetenter Systeme. Zum anderen den Blick über den Wissensteppich und das Verständnis dafür, wo welche Wissensträger zu finden und mit welchem Know-how diese ausgestattet sind. Systeme gilt es zu pflegen. Dabei ist im Besonderen daran zu denken, dass Wissen nicht seriell wandert, sondern sich durch Teilen verbreitet. Innerhalb ko-kompetenter Systeme gilt es mit Wissen um sich zu werfen.

Sprache – Das entscheidende Medium für ko-kompetente Systeme ist die Information. Der entscheidende Träger für Information ist die Sprache. Sprache in all ihren Facetten und Anwendungsformen. Sprache als Mittel der Verständigung und des Wissensaustauschs.

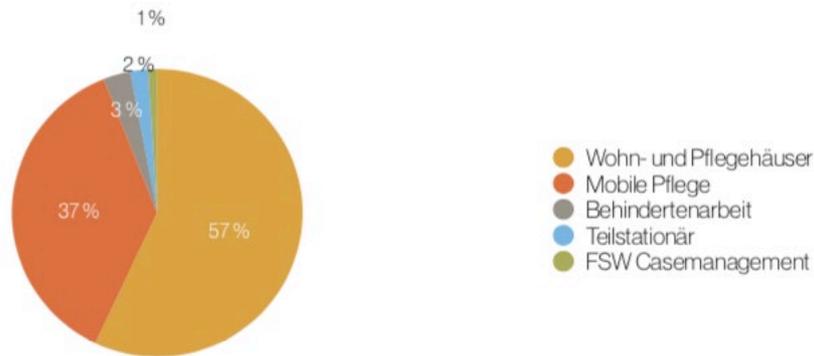
Teilhabe – Darunter verstehen wir die Fähigkeit sich am Wissensteppich ohne Argwohn zu bewegen. Die Bereitschaft des wechselseitigen Gebens und Nehmens von Know-how, fußt auf dem Grundprinzip des Vertrauens. Dieses Vertrauen stellt die Grundlage dafür dar, auch ausreichend kritisches Reflexionsvermögen zu entwickeln. Der Wissensteppich ist in ständiger Bewegung und die Expert*innen bewegen sich mit. Andere Wissensträger weben neue Kenntnisse in den Teppich ein, die das bisherige Know-how erweitern, verändern, ja sogar stören oder ihm widersprechen. Umso wichtiger ist es, über diese Einflüsse einen offenen und kritischen Diskurs führen zu können. Das bedarf einer dementsprechenden Haltung und Konfrontationsfähigkeit. Wenn das fehlt, fehlt es auch an der Fähigkeit krisenbehaftete Situationen zu meistern.

Redlichkeit – Funktionierende Gemeinschaften bauen auf Regeln auf. Besonders Ko-kompetente Systeme sind daher von der Aufrichtigkeit ihrer Teilnehmer abhängig. Dies betrifft die wechselseitige Aufrichtigkeit genauso wie den Umgang mit dem im System verwendeten Wissen. Auch dieses muss wohl erworben, bewiesen und tauglich sein.

Solcherlei Fähigkeiten und die dazu notwendigen Tools gilt es zu entwickeln, um den neuen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Sosehr wir uns zu subspezialisierten Expert*innen entwickeln so sehr müssen wir uns gleichzeitig zu Allroundern der Ko-kompetenz entfalten.

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Beschäftigte nach Setting:



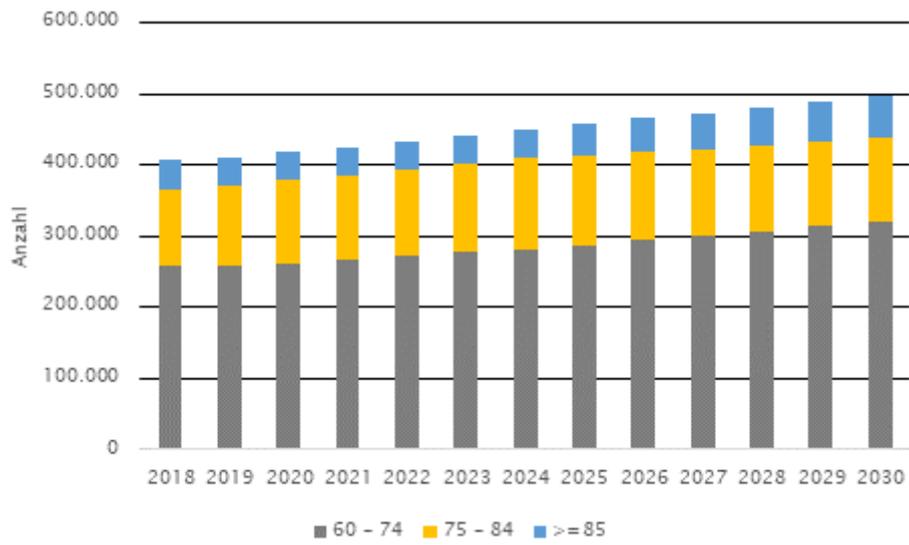
Wohn- und Pflegehäuser	7.100
Mobile Pflege	4.584
Behindertenarbeit	406
Teilstationär	150
FSW Casemanagement	99
Gesamt	10.065 Vollzeitäquivalente (VZÄ) 12.339 Personen

Beschäftigte nach Berufsart:



Der Personalzusatzbedarf nach Settings umfasst:

Mobile Pflege	+ rund 1.050 VZÄ oder 1.400 Personen
Wohn- und Pflegehäuser	+ rund 2.050 VZÄ oder 2.350 Personen
Teilstationäre Pflege	+ rund 70 VZÄ oder 100 Personen
Behindertenarbeit	+ rund 60 VZÄ oder 80 Personen
FSW Casemanagement	+ rund 60 VZÄ oder 65 Personen



Steigende Lebenserwartung der WienerInnen bis 2030

EMPFEHLUNGEN – PFLEGEPERSONALBEDARFSPROGNOSE

Durch Annahmen über die zukünftige Entwicklung und die Erkenntnisse aus den Hochrechnungen lassen sich Begleitmaßnahmen ableiten, die dazu dienen, Pflegepersonal mit möglichst passender Ausbildung und in der entsprechenden Quantität für den Sozialbereich in Wien vorzuhalten.

Gemeinsam mit den Expert*innen der Mitgliederorganisationen des Dachverbandes Wiener Sozialeinrichtungen sowie dem FSW wurden Empfehlungen auf Basis aktueller Literatur sowie Maßnahmen aus den Prognosen von Vorarlberg, Salzburg und Kärnten für Wien adaptiert bzw. ergänzt.

Ebenfalls handlungsleitend bei den Überlegungen sind die Ausführungen im Konzept *Pflege und Betreuung in Wien 2030*, in dem die inhaltliche Weiterentwicklung der Angebote sowohl im mobilen und teilstationären Bereich als auch bei den Wohnangeboten mit integrierten Pflege- und Betreuungsleistungen ausgeführt ist.

PERSONALANWERBUNG

1. Ausreichende und ausreichend vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten schaffen
2. Bildungsk Kooperationen auch im Pflichtschulbereich etablieren und Schüler*innen begeistern
3. Ausreichend Ausbildungsplätze in den verschiedenen Ausbildungsangeboten schaffen
4. Systematisch und kontinuierlich Absolvent*innen befragen (Absolvent*innenstromanalyse)
5. Alleinstellungsmerkmale der Einrichtungen erarbeiten und kommunizieren
6. Aktives Personalmarketing betreiben
7. Erleichterter Zugang für ausländisches Pflegepersonal zum Wiener Arbeitsmarkt und Unterstützung in der Einstiegsphase
8. Imagekampagne zur Anwerbung von Personen aller Altersstufen und für alle Pflege- und Sozialbetreuungsberufe im Inland
9. Faire Rahmenbedingungen für die Langzeitpflege und die Behindertenarbeit schaffen

PERSONALBINDUNG

10. Vielfältige und individuell angepasste Arbeitszeitmodelle ermöglichen
11. Arbeitsbedingungen verbessern und Belastungen reduzieren
12. Aufgaben differenzieren, um eine treffsichere Berufsgruppenzusammensetzung zu ermöglichen
13. Entlastung durch Arbeitsmittel und Umgebungsfaktoren ermöglichen

EFFIZIENZ

14. Verbesserung der Setting- bzw. trägerübergreifenden Kooperation, Koordination und Kommunikation
15. Vertiefte Auseinandersetzung mit und vermehrte Nutzung von intelligenten Technologien sowie Informations- und Kommunikationstechnologien
16. Mobilität bei Mitarbeiter*innen insbesondere in den mobilen Diensten fördern
17. Gesundheitskompetenz stärken

LEITLINIEN – PFLEGE UND BETREUUNG IN WIEN 2030

Das Strategiekonzept Pflege und Betreuung in Wien 2030 wurde im Jahr 2016 veröffentlicht und zeigt den Weg, den die Stadt bei der Weiterentwicklung der Pflegelandschaft gehen möchte. Bereits bei der Erarbeitung war klar, dass es kontinuierliche Anpassungen an aktuelle Veränderungen geben muss. Das Strategiekonzept wird derzeit einer Standortbestimmung unterzogen um zu sehen, welche Maßnahmen wurden bereits gesetzt und wo bedarf es noch weitere Anstrengungen und Initiativen, um den Entwicklungen und den Weg in der Pflege und Betreuung bis 2030 gemeinsam weiterzuentwickeln.

LEITLINIE 1 | Gezielte Information, gestützte Entscheidungsfindung und vereinfachter Zugang zu den Pflege- und Betreuungsleistungen in Wien

- Erstellung eines interaktiven Informationsportals Pflege und Betreuung in Wien
- Umsetzung der Informationsoffensive Pflege und Betreuung für MultiplikatorInnen
- Weiterentwicklung des Case Managements (Assessment)
- Weiterentwicklung des Case Managements (Monitoring)
- Schaffung des Angebots Pflegeübergangsbegleitung und Krisenunterstützung
- Erarbeitung eines Konzepts für eine unbürokratischere Bearbeitung von Anträgen auf Pflege- und Betreuung

LEITLINIE 2 | Selbstständige Lebensführung bis ins hohe Alter

- Umsetzung Rehabilitations- und Remobilisationsstrategie (Verhandlung mit SV) und Schaffung von mobilen/teilstationären rehabilitativen Angeboten für Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf sowie einer Koordinationsstelle
- Remobilisationsversuch vor dem Übergang in eine unbefristete Aufnahme in eine Einrichtung mit integrierten Pflege und Betreuungsleistungen
- Definition der Rolle und der zukünftigen Aufgaben der Akutgeriatrie in der Versorgung

LEITLINIE 3 | Integrierte Versorgung mit individuellen, flexiblen und durchlässigen Pflege- und Betreuungsangeboten

- Flexibilisierung der Betreuungsstunden
- Schaffung des Angebots Nachtbetreuung
- Schaffung eines Nachtrufbereitschaftsdienstes
- Schaffung des Stabilisierungsangebots zur kurzfristigen Aufnahme in Pflegewohnhäusern des KAV
- Erstellung eines Sanierungsplans Wohnformen mit integrierten Pflege- und Betreuungsleistungen
- Fördermodell alternative Wohnformen
- Erarbeitung eines Konzepts für ein Modell Regionale Versorgungsaufträge für Wohnformen mit integrierten Pflege-/ Betreuungsleistungen

LEITLINIE 4 | Inklusiv Pflege- und Betreuungsleistungen, die für alle gesellschaftlichen Gruppen zugänglich und auf alle unterschiedlichen Formen und Stadien von Pflege- und Betreuungsbedarfen vorbereitet sind

- Zentrale Erfassung und Veröffentlichung des Diversitätsangebots
- Bedarfserhebung Diversität
- Gender- und Diversitätskonzept (Schulung, Organisationsentwicklung etc.)
- Schaffung von Projekten mit inklusiven Schwerpunktsetzungen Diversität
- Demenzkonzept (Schulung, Organisationsentwicklung etc.)
- Früherkennung und -behandlung von Demenz
- Palliativkonzept (Schulung, Organisationsentwicklung etc.)
- Ausbau von mobilen Palliativteams

LEITLINIE 5 | Frühzeitige Entlastung und zielgerichtete Unterstützung der pflegenden bzw. betreuenden Angehörigen, insbesondere von Frauen, sowie flankierende Maßnahmen für Freiwillige

- Allgemeine Informationsoffensive pflegender und betreuender Angehöriger
- Information und Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen in den Beratungszentren des FSW
- Schulungsangebote für pflegende und betreuende Angehörige
- Schaffung des Angebots Entlastungspflege und -betreuung
- Ausweitung der Öffnungszeiten der Tageszentren
- Schaffung eines Infoangebots für Freiwillige
- Erarbeitung eines Rahmens für Freiwilligenarbeit

LEITLINIE 6 | Partizipation, aktive Teilhabe und Prävention – die Eckpunkte einer neuen SeniorInnenpolitik in Wien

- Weiterentwicklung der SeniorInnentreffs mit den Schwerpunkten Stadtteil und Netzwerkarbeit, Bildung und Gesundheitsförderung
- Etablierung eines SeniorInnenservice Wien in Kooperation mit den SeniorInnentreffs: Beratung und aufsuchende Beratung
- Erstellung einer interaktiven Plattform für SeniorInnen in Wien

LEITLINIE 7 | Pflege und Betreuung als Produktivfaktor und wichtige Investition in die Zukunft unserer Stadt

- Verbesserungen der Rahmenbedingungen für das Personal
- Veränderung des Skill- and Grademix
- WiedereinsteigerInnenförderung
- Diskussion von Modellen zur gezielten Auswahl von Personal
- Aufsuchendes Recruiting

LEITLINIE 8 | Ein nachhaltiges Finanzierungssystem sowie ein sozial ausgewogenes Kostenbeitragssystem tragen zur Finanzier- und Leistbarkeit der Pflege und Betreuung in Wien auch in Zukunft bei

- Erarbeitung eines Modellvorschlages für die künftige Finanzierung der Pflege und Betreuung
- Erarbeitung eines neuen Kostenbeitragsmodells
- Erarbeitung eines Modells für einen Kostenausgleich zwischen dem Gesundheits- und dem Sozialsystem
- Erarbeitung eines neuen Pflegevorsorgegesetzes

LEITLINIE 9 | Evidenzbasierte Planung und wirkungsorientierte Steuerung sichern die Versorgung der WienerInnen mit qualitativ hochwertigen Pflege- und Betreuungsangeboten

- Erarbeitung eines Umsetzungskonzepts Pflege und Betreuung in Wien 2030
- Erstellung eines neuen Bedarfsplans Pflege und Betreuung in Wien 2030
- Entwickeln eines Monitorings für den Umsetzungsprozess
- Evaluierung der Zielerreichung und der Wirkungen

KONTAKT

Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen

office@dachverband.at

+43 1 317 18 66

Weitere Einblicke in die Arbeit des Dachverbands Wiener Sozialeinrichtungen bekommen Sie unter www.dachverband.at.

Impressum:

Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen

Seidengasse 9, 1070 Wien

www.dachverband.at