

Fragen an unsere Politik: Wie sehen Sie die Zukunft der Pflege?

	ÖVP	Grüne	FPÖ	SPÖ	NEOS	ÖGK V
Die Zukunft der Pflege						
Ist die Hauskrankenpflege als Verein noch zeitgemäß?	Ja, es ist eine Stärke Vorarlbergs (66 örtliche Vereine mit einem Dachverband auf Landesebene). "Caring communities" sind zukunftsweisend - die Bevölkerung wird aktiv und mitverantwortlich eingebunden. Die Vereinsbasis sollte so lange wie möglich erhalten bleiben.	auf jeden Fall zeitgemäß!: schafft hohe Affinität, Mitverantwortung der Bevölkerung und direkte Verbindung zu den Leistungen.	unverzichtbare Säule; gewachsene, bewährte Strukturen; Zukunft auf dem Hintergrund der demografischen Entwicklung: Wo braucht es stärkere Unterstützung in organisatorischer, finanzieller oder eben struktureller Hinsicht?	Sehen es eher problematisch: regionale Unterschiede, Spendenbasis und MG-Beiträge.	Nicht die Form der Organisation ist entscheidend - sondern die Freiheit in verschiedenen Formen etwas zu organisieren. Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Versorgungsbereichen ist entscheidend.	Die Anforderungen an die mobile Pflege zu Hause haben sich in den letzten 100 Jahren stark verändert. Die damals gegründete Initiative des „ehrenamtlichen Helfens und Unterstützens“ mit den damaligen Anforderungen ist für die heutigen Anforderungen und die Führung des Vereins nicht mehr zeitgemäß.
Mobile Pflege: ambulant oder stationär?	Die Leitlinie lautet "ambulant vor stationär". Ziel ist ein flächendeckendes, leistbares und wohnortnahes Angebot der mobilen Pflege in hoher Qualität. Hohe Fachlichkeit und Qualitätssicherung sind wichtig.	"so viel wie möglich ambulant, so viel wie nötig stationär", Pflege zu Hause aus finanzieller Perspektive wünschenswert.	ambulant vor stationär ist wichtig; Pflegeregress für ambulanten Bereich muss abgeschafft werden!	ambulanten Bereich neu aufstellen: Mobile Hilfsdienste und Hauskrankenpflege zusammenführen	Die Regierung möchte das Pflegegeld erst ab Stufe 4 erhöhen - So ist das Credo: "stationär vor ambulant" statt umgekehrt. Bestehender Pflegeregress für den ambulanten Bereich unterstreicht dies.	
Strukturen ändern?	Es braucht laufend Anpassungen. In den letzten Jahren wurde auf die Veränderungen und Entwicklungen innovativ reagiert. Auf die Finanzierbarkeit des Gesamtsystems ist zu achten. Eine räumliche und organisatorische Zusammenführung aller Dienst in den Gemeinden ist sicher von Vorteil.	Die Pflegeversorgung wird laufend angepasst. Casemanagement wurde flächendeckend etabliert. In 18 Planungregionen sind bereits Care-MangerInnen vernetzt und etabliert;	Modelle die individuell und flexibel auf Bedürfnisse eingehen sind wichtig.	Viele Versorgungsstrukturen im ambulanten Bereich entsprechen nicht mehr den heutigen Bedürfnissen;	Menschen wollen lieber zu Hause gepflegt werden. Strukturen dafür müssen angepasst und aufgebaut werden.	Die demographische Entwicklung, die Multimorbidität und die zunehmende Komplexität des Tätigkeitsfeldes, erfordert eine Anpassung der Erfordernisse in der mobilen Pflege und Betreuung – im Sinne einer Professionalisierung nicht nur auf fachlicher Ebene, sondern auch auf
Stationäre Pflege - Pflegeheime						
Personal-Mix	Prognose des angestrebten Mix wird aktuell nur knapp oder nicht erreicht - Pflegeassistenz kompensiert den Bedarf im Moment. Lösungen: finanzielle Abgeltung der Praxisanleitung in der Hauskrankenpflege wie auch in den Pflegeheimen. 2. Eine Zulage für die zweijährigen Ausbildungen der Sozialbetreuungs- und Gesundheitsberufe in der stationären Pflege.	Prognose des angestrebten Mix wird aktuell nur knapp oder nicht erreicht - Pflegeassistenz kompensiert den Bedarf im Moment. Lösungen: finanzielle Abgeltung der Praxisanleitung in der Hauskrankenpflege wie auch in den Pflegeheimen. 2. Eine Zulage für die zweijährigen Ausbildungen der Sozialbetreuungs- und Gesundheitsberufe in der stationären Pflege.	Eine Verbesserung der Situation setzt ausreichend qualifiziertes Personal voraus; - ein attraktives Entlohnungssystem ist wichtig - herausragende Tätigkeiten belohnen - Ausbau flexibler Kinderbetreuungs-Angebote - Gegebenheiten vor Ort müssen beachtet werden - nicht vom Schreibtisch aus gemachte Berechnungen	Es braucht eine Neuberechnung des Personalschlüssels, bei der die Vertretung der Pflege mit eingebunden wird.	Bessere Planung, was gebraucht wird: Es müssen von den Regierungsverantwortlichen einfach Rahmenbedingungen entsprechend geschaffen werden. Der Personalschlüssel soll gegebenenfalls angepasst werden.	Rückmeldungen von Kollegen aus dem Langzeitbereich führen immer wieder vor Augen, dass zu wenig Fachkräfte vorhanden sind und damit die Verantwortung auf jede einzelne Pflegefachkraft immens hoch ist. Hinzu kommt, dass auf Grund von fehlenden Pflegefachkräften und Praxisanleitern die Anleitung und Begleitung von Auszubildenden nicht zufriedenstellend durchgeführt werden kann. Auszubildenden geben an, dass ihnen der Bereich an sich sehr gefallen würde, ihnen aber die hohe Verantwortung die sie als Pflegefachkraft (fast allein) zu tragen haben zu viel wäre.
Personal-Mangel	Ab 2020 ist an der FH-Dornbirn zusätzlich eine Spezialisierung für Führungsaufgaben geplant. - Abbildung der Qualifikationen über die Entlohnung, positive Imagearbeit, sowie im Personalschlüssel - Vorteile in der Langzeitpflege verstärkt herausarbeiten - Anpassung der Entlohnung je nach Qualifikation (geplante Zulagen für FachsozialbetreuerInnen) - Informationsangebote ausbauen - Vorbereitungslehrgänge, Pflegeschwerpunkte an BHS - Zusammenarbeit der Gemeinden forcieren (Berufsorientierung, Rahmenbedingungen) - Sicherung von Standards - Pflegepersonal-Bedarfsprognose für die Bereiche Gesundheit + Pflege wurde erstellt	Die Anwendung des derzeitigen Mindest-Personalschlüssels für die Pflegeheime ist derzeit ausreichend. - Ausbildungsplätze an Pflegeschulen - Weiter- und Fortbildung - Vorbereitungslehrgänge, Pflegeschwerpunkte an BHS - Zulagen, finanzielle Anreize schaffen - Berufs Ein- und Umsteigende ansprechen - Ausbildungen an der FH-Dornbrin - Ab 2020 ist an der FH-Dornbirn zusätzlich eine Spezialisierung für Führungsaufgaben geplant. - Pflegeheime als spannender Arbeitsort (spannende Projekte)	Dies wird von der Landesregierung immer wieder in Abrede gestellt. Es kann sich demnach nur um Einzelfälle handeln. Aber - jeder Fall ist ein Fall zuviel.	Das Image der wertvollen und unverzichtbaren Langzeitpflege war lange Zeit schlecht. Die Interessen werden mit zu wenig Vehemenz vertreten.	Die Abschaffung des Pflegeregresses produzierte einen erhöhten Zulauf in Pflegeheimen. Pflege zuhause sollte erleichtert und gefördert werden.	Verschärft wird die Situation durch die geringe Präsenz und die vielen verschiedenen Hausärzte. Durch diese hohe Verantwortung kommt es zu Überforderungen dieser Kollegen – was wiederum zu folgenden Szenarien führt: <ul style="list-style-type: none"> • Wenig bis keine Bewerbungen für diesen Bereich • Ausstieg aus dem Langzeitpflegebereich • Ausstieg aus dem Beruf selbst • Zunahme von Krankenständen Was könnte man tun? <ul style="list-style-type: none"> • Die Anpassung des Personalschlüssels an die gestiegenen Anforderungen vor allem im Pflegefachkräftebereich • Zusätzliche Stellen/Zeitreisourcen für Praxisanleitung • Veränderung der ärztlichen Betreuung in Richtung Heimarzt
Akutupflege						

	Verbindliche Pflege-Bedarfsberechnung?	Es gibt derzeit kein Berechnungs-Modell, mit dem sich der Pflegebedarf über alle Stationen hinweg aufwands- und bedarfsgerecht berechnen lässt. - Jedoch weiter zu verfolgen. Sollte ein nachvollziehbares Modell gefunden werden, sollte dies eingesetzt werden. Es sollten Pflegeaufwandsmessungen ink. Fallzahlen als Grundlage durchgeführt werden. Schwächen aktuell sollen behoben werden: Miteinrechnung Karenz, Ausbildung...	keine Detail-Angaben - Zuständigkeit LR Christian Bernhard (ÖVP) Anmerkung: Prinzipiell wird versucht, dass wir mit dem Monitoringbericht, der Pflegebedarfsprognose und anderen Instrumenten , möglichst gut auf die Herausforderungen – nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung – zu reagieren	Ja, das sollte schon längst Realität sein!	Seit langem eine Forderung von uns!	Ja	Wie in allen Bereichen der Pflege, bedarf es auch in der Akutpflege gezielter Maßnahmen, um Mitarbeiter für diesen Bereich zu gewinnen und solange als möglich in diesem Bereich zu halten.
	Maßnahmen zur Mitarbeiter-Bindung	Gewünschte Maßnahmen mit Priorität: Fokus auf alter(n)sgerechte Arbeits-Bedingungen, Verbesserungen bei Vereinbarkeit von Life Domains (z.B. Kindergärten...), interne Anerkennungskultur, gesundheitsfördernde Maßnahmen stärken	keine Detail-Angaben - Zuständigkeit LR Christian Bernhard (ÖVP) Anmerkung: Die hohe Beschäftigungsquote von Frauen im Pflegebereich erfordert flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle - auch im Alter, und Dienstpläne, mit denen sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Nicht zuletzt ist eine Bindung der Arbeitskräfte natürlich auch von guten Löhnen abhängig.	An Feedback-Instrumenten muss gearbeitet werden wie Supervision, Einzel-Coaching, Teambildung, Fort- und Weiterbildung Führungskräfte haben eine tragende Rolle	Es sind die Rahmenbedingen zu reformieren (Bezahlung, Arbeitsbedingungen), mehr Flexibilität des Arbeitgebers und der Politik gefordert! Der alte Slogan "Jeder kann Pflegen" muss aus den Köpfen raus. Der pflegerische Beruf ist eine eigene Profession.	Die Rahmenbedingungen sind entscheidend. Der Pflegeberuf sollte früher, in der Prävention und Koordination angesetzt werden.	Die Anpassung der Dienstpostenpläne an die tatsächlichen Anforderungen, daher wird eine Bedarfsberechnung unumgänglich sein. • Maßnahmen zur Attraktiveren des Pflegeberufes • Entwicklung von Arbeitszeitmodellen zur Mitarbeiterbindung • Auslagerung von „nicht rein pflegerischen Tätigkeiten (z.B. administrative, hauswirtschaftliche Tätigkeiten,...) an andere Dienste • Keine weiteren Übernahmen von ärztlichen Tätigkeiten (z.B. Venflon legen,...) ohne zusätzliche personelle Ressourcen • Zusätzliche Stellen/Zeitreisourcen für
	Anpassung der Dienstpläne - Maßnahmen?	Eine zeitgemäße Anpassung ist wichtig und soll wie bisher im gegenseitigen Dialog erfolgen. Maßnahmen können sein: Etablierung von vergleichbaren Pflegeaufwandsmessungen mit Diskussion, laufende Gesprächsrunden mit Abteilungen, Abstimmung der Dienstpostenpläne auch mit dem Betriebsrat	keine Detail-Angaben - Zuständigkeit LR Christian Bernhard (ÖVP)	Wir fordern unermüdlich eine Evaluierung ein: zeitnah und neuen Herausforderungen entsprechend	Ein verbindlicher Schlüssel Pflege/Patient sit anzustreben. Dieser muss in der Realität geprüft, angepasst und evaluiert werden.	Die Dienstpostenpläne sollten sich aus einer Pflegebedarfsberechnung ergeben.	Die demographische Entwicklung bei den Pflegekräften benötigt daher eine vorausschauende Anpassung der Dienstpostenpläne sowie der Tätigkeitsbereiche bzw. Zuständigkeiten.
Ausbildung							
	Anpassung Personalschlüssel andie Praxisanl.	Ja, wir brauchen mehr Personal in der Pflege und eine Abbildung des Aufwands für Praxisanleitungen.	Gute Praxisanleitungen sind die Visitenkarte eines Hauses, im Langzeitpflegebereich haben wir dabei Unterstützung von Seiten des Landes geschaffen.	Der Zeitrahmen muss den AusbilderInnen für die Praxisanleitung zur Verfügung gestellt werden.	AusbildnerInnen brauchen genügend Zeit, um sich um Auszubildende zu kümmern. Dies sind aus unserer Sicht zusätzliche Stellen.	Die Tätigkeitsprofile der Berufe ergeben die nötigen Personalschlüssel.	Es gibt keine Alternative, zu einer fundierten praktischen Ausbildung durch Praxisanleiter in der Gesundheits- und Krankenpflege. Diese spezialisierten Kolleginnen und Kollegen haben neben ihrer Funktion als Gestalter und Förderer der praktischen Ausbildung die Chance, den eigenen Arbeitsbereich attraktiv für die Auszubildenden zu machen. Das ist eine Möglichkeit der Personalrekrutierung! Ergänzend bietet die Praxisanleitung die Möglichkeit, das Lernen zu steuern und zu strukturieren - nicht nur für Auszubildende, sondern auch für die Einlernphase von neuen Mitarbeitern.
	Anpassung an die demograph. Entwicklung	Ja, auch vor dem Hintergrund der Demographie bei zu Pflegenden und Pflegekräften. Aus unserer Sicht ist ein konsequentes medizinisches und pflegerisches Monitoring die wesentliche Grundlage, um Handlungsbedarf zu erkennen und gerecht zu werden. Wichtig wohnortnah und in hoher Qualität; zahlreiche Maßnahmen notwendig (Image, Werbung, neue Ausbildungs-Formen. uw. - siehe Detail)	Wir versuchen mit dem Monitoring-Bericht, der Pflegebedarfsprognose und anderen Instrumenten versuchen, möglichst gut auf die Herausforderungen – nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklung – zu reagieren.	Der Beruf muss deutlich attraktiver gemacht werden. Wir setzen uns für die Pflegelehe ein.	verbesserte Rahmenbedingungen, frühzeitige Werbung, Besuch von Personalmessen, Berufs-Infotage...	Die Prävention ist die wichtigste Maßnahme. Sie ist in Österreich nicht stark genug ausgeprägt. In der Prävention liegt ein gewaltiges Potenzial für die Pflegeberufe.	I. Wertschätzung: Nur die konsequente Anerkennung der Arbeit von Pflegekräften kann die Attraktivität des Berufes darstellen. II. Finanzierung: Gerade für Erwerbstätige, die sich eine berufliche Veränderung vorstellen können, braucht es finanzielle Unterstützung um dies auch tun zu können. So wäre eine Anstellung in einer Gesundheitseinrichtung während der Ausbildung eine Möglichkeit der Bindung an die Institution. III. Öffentlichkeitsarbeit: Wenn man sich ansieht, wie große Betriebe in Vorarlberg um Lehrlinge werben, muss in diesem Bereich auch für die Pflegeausbildungen etwas getan werden - es braucht regelmäßige Präsenz in den Medien und sozialen Netzwerken. Bereits in den Schulen muss durch Information die Möglichkeit der Pflegeausbildung aufgezeigt werden
Die Angaben sind Auszüge aus den Antworten und stellen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die vollumfänglichen Fragen und detaillierten Antworten der Parteien finden Sie auf www.wahl.at .							