

# Zweiter Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg

Ergebnisbericht 2019

---

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung



# Zweiter Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg

Ergebnisbericht 2019

Autorinnen:

Elisabeth Rappold  
Brigitte Juraszovich

Unter Mitarbeit von:

Leonie Holzweber  
Stefan Mathis-Edenhofer

Fachliche Begleitung:

Veronika Feuerstein

Projektassistenz:

Petra Groß

Die Inhalte dieser Publikation geben den Standpunkt der Autorinnen und nicht unbedingt jenen der Auftraggeberin wieder.

Wien, im März 2020

Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung

Zitiervorschlag: Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte (2020): Zweiter 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](http://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 der Auszubildenden bzw. Absolventen/Absolventinnen von Pflegeausbildungen in Vorarlberg anhand ausgewählter Indikatoren dargestellt. Dadurch ist es möglich, Anzahl und Strukturdaten des in Vorarlberg berufstätigen Pflegepersonals nach Settings abzubilden und Veränderungen sichtbar zu machen.

Die so gewährleistete systematische, laufende und dynamische Erfassung von Daten dient einem kontinuierlichen Monitoring, welches bis 2025 durchgeführt werden soll.

## Ergebnisse

Im Erhebungszeitraum 2018/2019 gab es in den drei Pflegebereichen Krankenanstalten, Langzeitpflege und Hauskrankenpflege in Vorarlberg insgesamt 809 Neuzugänge. 467 davon waren Neuzugänge zur diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP), 313 zur Pflegeassistenz (PA) und 29 zur Pflegefachassistenz (PFA). Dem standen im gleichen Zeitraum 579 Austritte gegenüber: 321 bei den DGKP, 254 von PA und 4 von PFA. In Summe wuchs der Personalstand damit um 230 Personen bzw. 196 Vollzeitäquivalente (VZÄ), das entspricht einem Personalzuwachs von insgesamt rund 5 Prozent der Personen. Bei den DGKP betrug der Zuwachs 146 Personen / 131,9 VZÄ, bei der PA (inkl. DSB und FSB) kam es zu einer Zunahme von 59 Personen / 40,4 VZÄ und in der PFA betrug der Zuwachs 25 Personen / 23,7 VZÄ.

Der beobachtete Personalzuwachs und der daraus abgeleitete Personalstand für das Jahr 2019 übersteigen den prognostizierten Personalzuwachs/Personalstand der Pflegebedarfsprognose für Vorarlberg. Der größte Zuwachs (Zugänge abzüglich Abgänge) fand mit 161 Personen im KA-Bereich statt, während er sich im LZP-Bereich mit 15 Personen und bei der HKP mit 22 Personen hin zum prognostizierten Bedarf entwickelte.

## Schlussfolgerungen

Der zweite Monitoringbericht unterstreicht das, was bereits in der Prognose und im ersten Monitoringbericht dokumentiert wurde. Die Analyse der einzelnen Settings zeigt auf, dass das Personalangebot in Krankenanstalten ausreicht, wenngleich hier ein Überangebot an DGKP sowie ein Mangel an PFA vorherrscht. Auch in den anderen Settings wird der prognostizierte Personalbedarf insgesamt erstmals erreicht, allerdings zeigt sich in der LZP ein Mangel an DGKP und an SBB.

Weiters setzen sich die Wanderbewegungen bei Neuzugängen bzw. Abgängen insbesondere in der Langzeitpflege fort. Das bedeutet, dass ein bemerkenswert hoher Anteil an Personen innerhalb des ersten Jahres die Einrichtungen wieder verlässt: 2018/19 waren es knapp 50 % in der Langzeitpflege.

Es wird daher einerseits empfohlen, vertiefende Analysen durchzuführen, die der Ursache der hohen Dynamik im ersten Anstellungsjahr auf den Grund gehen. Daran anschließend sind entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Andererseits gilt es, Überlegungen anzustellen, wie der gewünschte Grade-Mix bis 2030 erreicht werden soll, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Ausbildungen zur PFA nur zögerlich anlaufen.

# 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 GuK.....	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.....	15
2.4 Zusammenfassung der Ausbildungssituation.....	17
3 Ergebnisse der Absolventenbefragung .....	19
4 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen.....	21
4.1 Personalstand gesamt .....	21
4.2 Personalstand in Krankenanstalten .....	29
4.3 Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen .....	30
4.4 Personalstand in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten .....	32
5 Diskussion und Schlussfolgerungen .....	34
6 Literatur .....	35

# Abbildungen

Abbildung 2.1:	Ausbildung zur DGKP: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019 .....	5
Abbildung 2.2:	Ausbildung zur PFA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2017–2019 .....	7
Abbildung 2.3:	Ausbildung zur PA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019 .....	8
Abbildung 2.4:	Ausbildung zur DSB-AA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019 .....	10
Abbildung 2.5:	Ausbildung zur FSB-AA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2015–2019.....	12
Abbildung 2.6:	Ausbildung zur DSB-BA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2017–2019 .....	13
Abbildung 2.7:	Ausbildung zur FSB-BA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2017–2019.....	15
Abbildung 2.8:	Ausbildung zur DSB-FA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2015–2019.....	16
Abbildung 3.1:	Besuchte Schulen der Befragungsteilnehmer/-innen .....	19
Abbildung 3.2:	Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss .....	20
Abbildung 3.3:	Geplanter Ort der Berufsausübung .....	20
Abbildung 4.1:	Geschlechtsverteilung der Neuzugänge gesamt, 1.11.2018–31.10.2019 (n=809).....	22
Abbildung 4.2:	Altersverteilung der Neueintritte gesamt, alle Berufsgruppen, alle Settings (n=620).....	23
Abbildung 4.3:	Zugehörigkeitsdauer zur Organisation vor Austritt (n=579) .....	24
Abbildung 4.4:	Anteil der Neueintritte, die mit einem Austritt im Erhebungszeitraum verbunden waren, in Prozent (n=89) .....	24
Abbildung 4.5:	LZP: Anzahl Neueintritte insgesamt (n=433) und Anzahl jener, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n=161), nach Altersgruppen.....	25
Abbildung 4.6:	KA: Anzahl der Neueintritte insgesamt (n=279) und Anzahl jener, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n=49), nach Altersgruppen.....	26

Abbildung 4.7:	Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in KA im Erhebungszeitraum.....	29
Abbildung 4.8:	Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in Langzeitpflegeeinrichtungen im Erhebungszeitraum .....	31
Abbildung 4.9:	Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in der Hauskrankenpflege im Erhebungszeitraum .....	33

# Tabellen

Tabelle 2.1:	Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2019 .....	4
Tabelle 2.2:	Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung .....	5
Tabelle 2.3:	Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2019.....	6
Tabelle 2.4:	Kennzahlen für die PFA-Ausbildung .....	6
Tabelle 2.5:	Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2019.....	7
Tabelle 2.6:	Kennzahlen für die PA-Ausbildung.....	8
Tabelle 2.7:	Entwicklung der DSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2019.....	9
Tabelle 2.8:	Kennzahlen für die DSB-AA-Ausbildung.....	10
Tabelle 2.9:	Entwicklung der FSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2019 .....	11
Tabelle 2.10:	Kennzahlen für die FSB-AA-Ausbildung .....	11
Tabelle 2.11:	Entwicklung der DSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2019.....	12
Tabelle 2.12:	Kennzahlen für die DSB-BA-Ausbildung .....	13
Tabelle 2.13:	Entwicklung der FSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2019.....	14
Tabelle 2.14:	Kennzahlen für die FSB-BA-Ausbildung.....	14
Tabelle 2.15:	Entwicklung der DSB-FA-Ausbildung von 2015 bis 2019.....	15
Tabelle 2.16:	Kennzahlen für die DSB-FA-Ausbildung .....	16
Tabelle 4.1:	Personalstand Pflegepersonal 2019 für KA, LZP und HKP (ohne Behinderteneinrichtungen) in Vorarlberg, in Personen (Köpfen) und VZÄ.....	27
Tabelle 4.2:	Grade-Mix 2018/19 und antizipierter Grade-Mix 2030 pro Setting, in Prozent .....	27
Tabelle 4.3:	Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Istständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Personen) .....	28
Tabelle 4.4:	Pflegepersonal 2019: Personalstand in Krankenanstalten in Personen (Personen) und VZÄ.....	30
Tabelle 4.5:	Pflegepersonal 2019: Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen in Personen (Köpfen) und VZÄ .....	32
Tabelle 4.6:	Pflegepersonal 2019: Personalstand in der Hauskrankenpflege in Personen (Köpfen) und VZÄ.....	33

# Abkürzungen

Abj.	Ausbildungsjahr
BB	Behindertenbereich
BE	Behinderteneinrichtungen
BFI	Berufsförderungsinstitut
DGKP	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson(en)
DSB-AA	Diplomsozialbetreuung Altenarbeit
DSB-BA	Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit
DSB-FA	Diplomsozialbetreuung Familienarbeit
FH	Fachhochschule
FSB-AA	Fachsozialbetreuung Altenarbeit
FSB-BA	Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuKPS	Gesundheits- und Krankenpflegeschule
HKP	Hauskrankenpflege
KA	Krankenanstalt
KLS	Kathi-Lampert-Schule
LZP	Langzeitpflegeeinrichtung
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
SOB	Schule für Sozialbetreuungsberufe
STAT	Statistik Österreich
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent



# 1 Hintergrund

Im Jahr 2017 wurde für Vorarlberg eine Pflegepersonalbedarfsprognose durchgeführt (Rappold et al. 2017). Im Zuge dieser wurde der Iststand 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 Grundlage für die Prognose bildeten einerseits eine demografische Hochrechnung der Vorarlberger Bevölkerung sowie deren Inanspruchnahmeverhalten (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, Langzeitpflegeeinrichtung (Pflegeheim), Hauskrankenpflege und Behindertenbereich wurden getrennt voneinander modelliert.

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

Die Analyse der einzelnen Settings und Berufsgruppen ergibt, 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 grundlegend anderen Entscheidungen führen – und dass
- » für die Gesundheits- und Krankenpflege außer einer soliden Iststands-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 der Ärzte 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 es, die zahlenmäßige Entwicklung bzw. die Veränderung des Personalbestands sowie der Bewerber- und Absolventenzahlen relevanter Ausbildungen zu beobachten und ggf. 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 zu Absolventinnen und Absolventen einschlägiger 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 Pflegepersonalbedarfsprognose. Rückgemeldet wurden Daten aus sieben Krankenhäusern, einer Rehabilitationseinrichtung, einem Hospiz, 48 Pflegeheimen, 48 Krankenpflegevereinen, drei Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, einer Fachhochschule (FH) sowie zwei Sozialbetreuungsberufe-Schulen.

### 2.1 Entwicklungen an den Ausbildungsstätten

In Vorarlberg gibt es aktuell sechs Standorte für die Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege- bzw. Assistenzberufen:

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

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

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

Standorte für die Ausbildung im Pflegefachassistentenbereich sind:

- » GuKPS Feldkirch und GuKPS Unterland

Standort für die Schule für Pflegeassistenz ist:

- » GuKPS Feldkirch (allein und in Kooperation mit dem BFI Vorarlberg)

Die GuKPS Unterland bietet die Ausbildungsschiene PA nicht an. Zusätzlich bieten jedoch die SOB Bregenz und die KLS Götzis die PA-Ausbildung als integrierten Bestandteil der Ausbildung 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 Pflegeassistenz 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. Oktober des jeweiligen Jahres vorliegen. Erhoben werden Informationen zu den Ausbildungsplätzen sowie zum Interesse an den Ausbildungen.

## 2.2 Ausbildung in den GuK-Berufen

### 2.2.1 Ausbildungen zum gehobenen Dienst für GuK

Mit der GuKG-Novelle 2016 kam es zu Veränderungen in der GuK-Ausbildung. 2018 wurde in Vorarlberg erstmals die Ausbildung zum gehobenen Dienst für GuK an einer Fachhochschule angeboten. Dafür standen 25 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 2019 kamen 50 neue hinzu. Insgesamt standen 2017 (an GuKPS und FH) für das erste Ausbildungsjahr 145 Plätze zur Verfügung, 2019 waren es 172. Damit stieg die Anzahl der Ausbildungsplätze um 27.

Tabelle 2.1 und Abbildung 2.1 geben die Details dazu wieder. Daten zu Ausbildungsplätzen, Bewerberinnen/Bewerbern, Abbrecherinnen/Abbrechern und Einsteigenden in das zweite Ausbildungsjahr wurden erst ab der Pflegepersonalbedarfsprognose 2017 erhoben.

Tabelle 2.1:  
Entwicklung der DGKP-Ausbildung von 2015 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze im 1. Abj.	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche insgesamt	Abbrüche 1. Abj.	Einstieg in das 2. Abj.
2015	121	136	*	*	*	*	*
2016	156	102	*	*	*	*	*
2017	128	155	145	539	34	25	8
2018	154	138	150	580	17	14	10
2019	185	136	172	462	41	36	30**
<b>Gesamt</b>	<b>744</b>	<b>667</b>	<b>467</b>	<b>1581</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>48</b>

\*Daten nicht bekannt; \*\*davon sind 20 PA die zu DGKP ausgebildet werden

Quelle und Darstellung: GÖG

### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Im Zeitraum 2015 bis 2019 haben 744 Personen mit einer DGKP-Ausbildung begonnen, 667 Personen haben diese im selben Zeitraum erfolgreich abgeschlossen. Seit 2017 stieg die Zahl der Beginner/-innen parallel zur Zahl der steigenden Ausbildungsplätze für das erste Ausbildungsjahr, während die Zahl der Absolventinnen/Absolventen relativ konstant blieb. 2019 stiegen deutlich mehr Personen in das zweite Ausbildungsjahr ein als in den vorhergehenden Jahren.

### Ausbildungsabbrüche

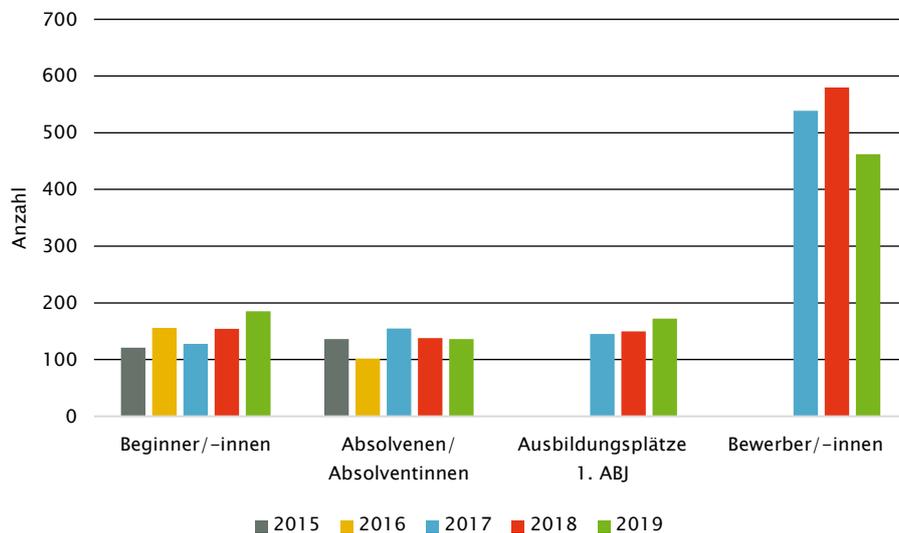
Die Ausbildungsabbrüche schwanken in den drei beobachteten Jahren deutlich, es fällt jedoch auf, dass ein Großteil im ersten Ausbildungsjahr aussteigt. Der Anteil der Abbrecher/-innen liegt im Verhältnis zu den Absolventen/Absolventinnen im Beobachtungszeitraum 2017 bis 2019 bei knapp über 16 Prozent.

### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

In den Jahren 2017 und 2018 waren mit 3,7 bzw. 3,9 Bewerbern/Bewerberinnen auf jeden Ausbildungsplatz die Bewerbungszahlen relativ konstant, 2019 war das Interesse mit 2,7 Bewerbern/Bewerberinnen pro Ausbildungsplatz etwas geringer (vgl. Tabelle 2.2).

Abbildung 2.1:

Ausbildung zur DGKP: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

Tabelle 2.2:

Kennzahlen für die DGKP-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze 1. Ausbildungsjahr</b>	145	150	172
<b>Bewerber/-innen</b>	539	580	462
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	3,7	3,9	2,7

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 in Vorarlberg die Möglichkeit, zur Pflegefachassistenz ausgebildet zu werden. Tabelle 2.3 gibt einen Überblick über die Zahlen der PFA-Ausbildung.

Tabelle 2.3:  
Entwicklung der PFA-Ausbildung von 2017 bis 2019

	Beginner/ Beginnerin- nen	Absolventen/ Absolventin- nen	Ausbildungs- plätze im 1. Abj.	Bewerber/ Bewerberin- nen	Abbrüche insgesamt	Abbrüche 1. Abj.	Einstieg in das 2. Abj.
2017	29	0	30	90	5	3	9
2018	30	0	30	115	3	3	0
2019	36	26	40	64	11	8	0
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>269</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

Quelle und Darstellung: GÖG

### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventen/Absolventinnen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2019 100 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 95 Personen haben die Ausbildung begonnen, 26 haben die Ausbildung bisher abgeschlossen. Die Abbruchrate insgesamt liegt bei knapp 20 Prozent, wobei 15 Prozent die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr abbrechen. Zwei der Abbrecher/-innen von 2017 haben die Prüfung zur Pflegeassistentenz abgelegt.

### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

2017 gab es drei Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2018 waren es mit 3,8 Personen am meisten. 2019 war das Interesse mit 1,6 Bewerbern/Bewerberinnen pro Ausbildungsplatz eher gering, allerdings gab es auch um 10 Ausbildungsplätze mehr (vgl. Tabelle 2.4).

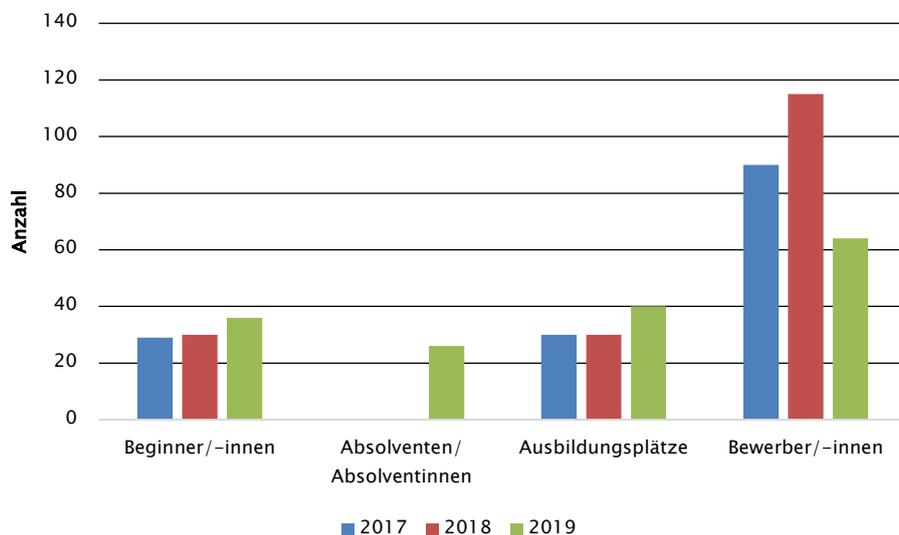
Tabelle 2.4:  
Kennzahlen für die PFA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze 1. Ausbildungsjahr</b>	30	30	40
<b>Bewerber/-innen</b>	90	115	64
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	3	3,8	1,6

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.2:

Ausbildung zur PFA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2017–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

### 2.2.3 Ausbildung zur Pflegeassistenz

Die Pflegeassistentenausbildung dauert ein Jahr und wird an der Gesundheits- und Krankenpflegeschule Feldkirch angeboten. An diesem Standort wird alle zwei Jahre eine zwei Jahre dauernde berufsbegleitende Pflegeassistentenausbildung in Kooperation mit dem BFI angeboten. Diese wurde 2018/19 aufgrund personeller Umstrukturierung pausiert und wird 2020 wieder angeboten.

Tabelle 2.5:

Entwicklung der PA-Ausbildung von 2015 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche
2015	45	39	*	*	*
2016	43	35	*	*	*
2017	50	38	59	174	7
2018	30	28	78*	95	4
2019	20	32	66	42	5
<b>Gesamt</b>	<b>188</b>	<b>172</b>	<b>203</b>	<b>311</b>	<b>16</b>

\*diese Tabelle unterscheidet sich an dieser Stelle zum ersten Monitoringbericht, aufgrund einer anderen Erhebungsmethode (damals wurden Stichtagsdaten statt Periodendaten angegeben)

Quelle und Darstellung: GÖG

## Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2015 bis 2019 203 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 188 Personen haben die Ausbildung begonnen, 172 abgeschlossen. Die Abbruchrate (von 2017 bis 2019) liegt bei 9 Prozent. (vgl. Tabelle 2.6 und Abbildung 2.3).

## Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

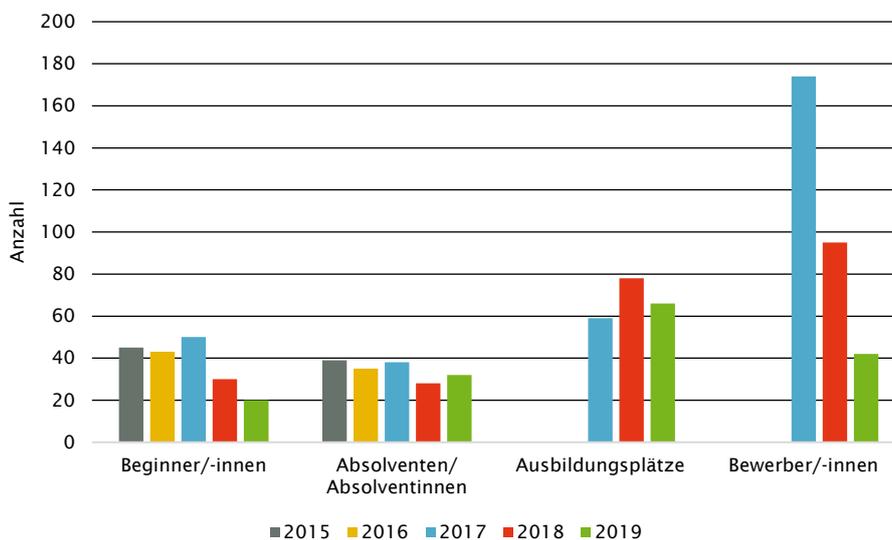
Im Jahr 2017 bewarben sich 174 Personen für die Pflegeassistentenausbildung auf 59 Ausbildungsplätzen, auf jeden Ausbildungsplatz kamen 2,9 Bewerber/-innen. Im Jahr 2018 kamen 1,2 Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2019 waren es 0,6 Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 2.6).

Tabelle 2.6:  
Kennzahlen für die PA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze</b>	59	78	66
<b>Bewerber/-innen</b>	174	95	42
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	2,9	1,2	0,6

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.3:  
Ausbildung zur PA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

## 2.3 Ausbildung zu Fachsozialbetreuungsberufen

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

### 2.3.1 Diplomsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 2.7:  
Entwicklung der DSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche
2015	24	13	*	*	*
2016	26	25	*	*	*
2017	16	19	24	17	1
2018	18	16	24	30	0
2019	17	18	26	22	0
<b>Gesamt</b>	<b>101</b>	<b>91</b>	<b>74</b>	<b>69</b>	<b>1</b>

Quelle und Darstellung: GÖG

#### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2019 74 Ausbildungsplätze zur Verfügung, im selben Zeitraum haben 53 Personen mit der Ausbildung begonnen. 2019 schlossen 18 Personen die Ausbildung ab, 2018 16 Personen. Von 2017 bis 2019 gab es insgesamt 74 Ausbildungsplätze, jedoch nur 51 Beginner/-innen. Hier wäre eine vertiefende Analyse zu den Hintergründen spannend. Seit 2017 gab es insgesamt nur einen Ausbildungsabbruch. (vgl. Tabelle 2.7 und Abbildung 2.4)

#### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

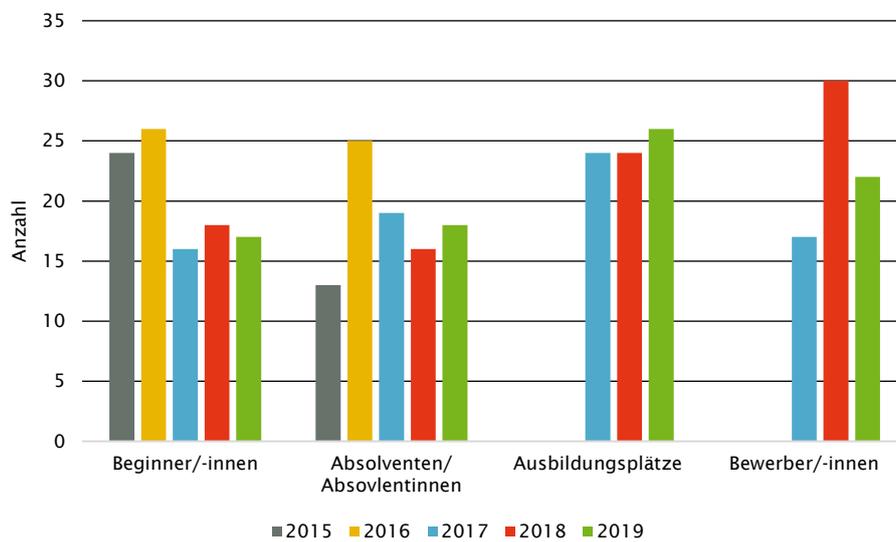
Da diese Ausbildung erst nach jener zur Fachsozialbetreuung Altenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Im Jahr 2017 bewarben sich 17 Personen für die DSB-AA-Ausbildung, auf jeden Ausbildungsplatz kamen 0,7 Bewerber/-innen. Im Jahr 2018 kamen 1,25 Bewerber/-innen auf jeden Ausbildungsplatz, 2019 waren es 0,85 Bewerber/-innen (vgl. Tabelle 2.8).

Tabelle 2.8:  
Kennzahlen für die DSB-AA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze</b>	24	24	26
<b>Bewerber/-innen</b>	17	30	22
<b>Bewerber/-Innen pro Ausbildungsplatz</b>	0,7	1,25	0,85

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.4:  
Ausbildung zur DSB-AA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2015–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

## 2.3.2 Fachsozialbetreuung Altenarbeit

Tabelle 2.9:  
Entwicklung der FSB-AA-Ausbildung von 2015 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche
2015	36	31	0	0	0
2016	38	27	0	0	0
2017	34	21	39	60	14
2018	41	29	39	60	9
2019	37	21	40	68	21
<b>Gesamt</b>	<b>186</b>	<b>129</b>	<b>118</b>	<b>188</b>	<b>44</b>

Quelle und Darstellung: GÖG

### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2019 118 Ausbildungsplätze zur Verfügung. In diesem Zeitraum haben 112 Personen mit der Ausbildung begonnen, 71 haben sie abgeschlossen, 44 haben sie abgebrochen. Die Zahl der Abbrecher/-innen wird seit 2017 aufgezeichnet. 30 der insgesamt 44 Abbrecher/-innen haben die Ausbildung zur Pflegeassistenz mit einer Prüfung am Ende des ersten Ausbildungsjahres abgeschlossen. Nur 63 % der Beginner/-innen seit 2017 haben die gesamte Ausbildung absolviert (vgl. Tabelle 2.9 und Abbildung 2.5).

### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

Sowohl die Zahl der Ausbildungsplätze als auch die Zahl der Bewerber/-innen ist seit 2017 relativ konstant. So kamen 2017 1,5 Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz, 2018 waren es ebenfalls 1,5 Personen und 2019 1,7 (vgl. Tabelle 2.10).

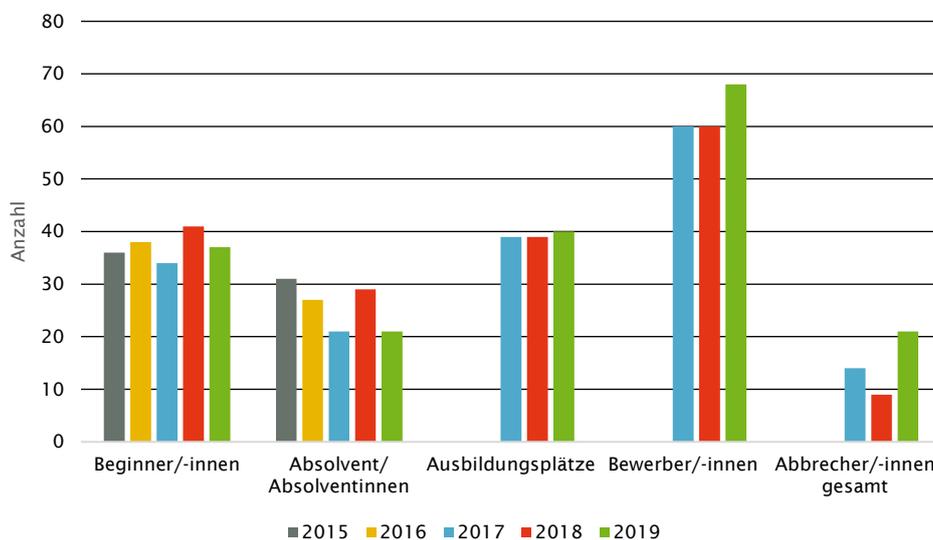
Tabelle 2.10  
Kennzahlen für die FSB-AA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze</b>	39	39	40
<b>Bewerber/-innen</b>	60	60	68
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	1,5	1,5	1,7

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.5:

Ausbildung zur FSB-AA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2015–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

### 2.3.3 Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 2.11:

Entwicklung der DSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche
2017	14	0	14	14	0
2018	13	14	13	13	0
2019	13	12	13	13	0
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>0</b>

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 bis 2019 40 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 40 Personen haben die Ausbildung begonnen, 26 schlossen sie ab, es gab keinen Ausbildungsabbruch. Die Differenz zwischen Absolventinnen/Absolventen und Beginnerinnen/Beginnern ergibt sich daraus, dass es 2017 noch keine Absolventinnen/Absolventen gab (vgl. Tabelle 2.11 und Abbildung 2.6).

## Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

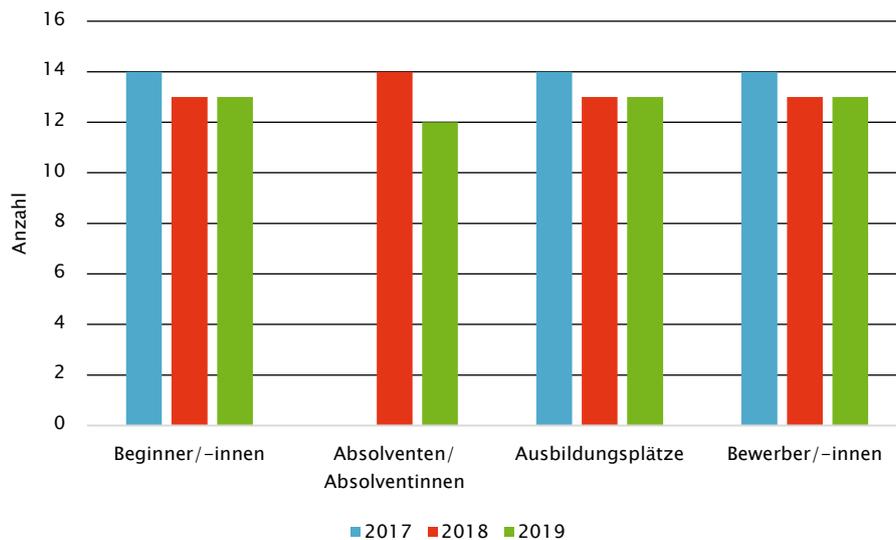
Da diese Ausbildung erst nach der Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit absolviert werden kann, ist die Bewerberzahl natürlich nicht sehr hoch. Im Jahr 2017 bewarben sich 14 Personen, 2018 und 2019 waren es je 13 Personen. Damit kam auf jeden Ausbildungsplatz eine Bewerberin bzw. ein Bewerber (vgl. Tabelle 2.12).

Tabelle 2.12  
Kennzahlen für die DSB-BA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze</b>	14	13	13
<b>Bewerber/-innen</b>	14	13	13
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	1	1	1

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.6:  
Ausbildung zur DSB-BA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze sowie Bewerber/-innen, 2017–2019



Quelle und Darstellung: GÖG

## 2.3.4 Fachsozialbetreuung Behindertenarbeit

Tabelle 2.13  
Entwicklung der FSB-BA-Ausbildung von 2017 bis 2019

	<b>Beginner/ Beginnerinnen</b>	<b>Absolventen/ Absolventinnen</b>	<b>Ausbildungs- plätze</b>	<b>Bewerber/ Bewerberinnen</b>	<b>Abbrüche</b>
<b>2017</b>	21	17	22	32	3
<b>2018</b>	23	11	24	34	5
<b>2019</b>	19	16	19	27	0
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>93</b>	<b>8</b>

Quelle und Darstellung: GÖG

### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung FSB-BA wurde im Jahr 2017 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2019 65 Ausbildungsplätze zur Verfügung. 63 Personen haben die Ausbildung begonnen, 44 schlossen die Ausbildung ab, 12 Personen haben die Ausbildung abgebrochen, 8 davon mit dem Abschluss als Pflegeassistenten (vgl. Tabelle 2.13 und Abbildung 2.7).

### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

Im Jahr 2017 bewarben sich 32 Personen, 2018 und 2019 waren es 34 bzw. 27 Personen. Damit kamen auf jeden Ausbildungsplatz rund 1,4 Bewerberinnen/Bewerber (vgl. Tabelle 2.14).

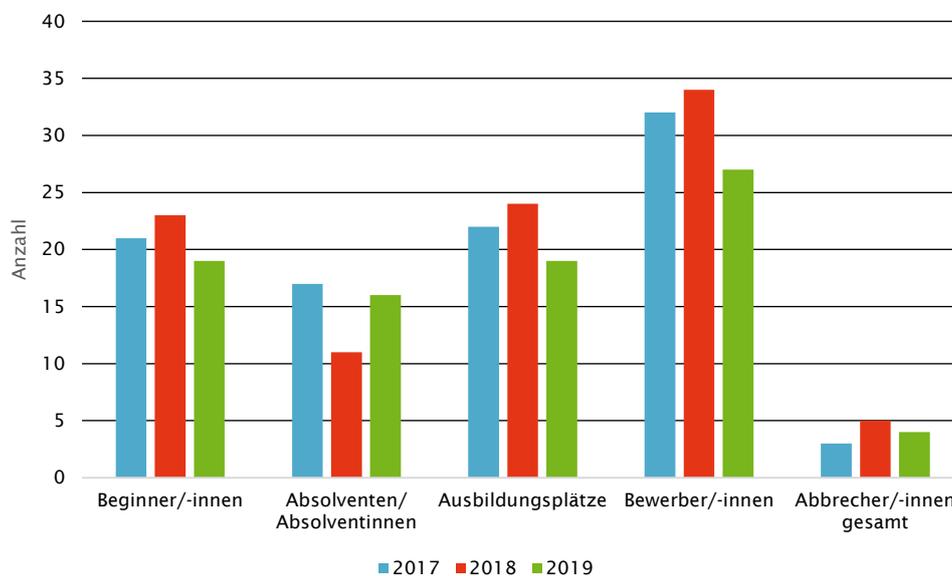
Tabelle 2.14  
Kennzahlen für die FSB-BA-Ausbildung

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Ausbildungsplätze</b>	22	24	19
<b>Bewerber/-innen</b>	32	34	27
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	1,5	1,4	1,4

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.7:

Ausbildung zur FSB-BA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2017-2019



Quelle und Darstellung: GÖG

### 2.3.5 Diplomsozialbetreuung Familienarbeit

Tabelle 2.15:

Entwicklung der DSB-FA-Ausbildung von 2015 bis 2019

	Beginner/ Beginnerinnen	Absolventen/ Absolventinnen	Ausbildungs- plätze	Bewerber/ Bewerberinnen	Abbrüche
2015	29	29			
2016	33	25			
2017	28	23	36	51	3
2018	31	28	36	57	4
2019	35	29	38	52	8
<b>Gesamt</b>	<b>156</b>	<b>134</b>	<b>110</b>	<b>160</b>	<b>15</b>

Quelle und Darstellung: GÖG

#### Ausbildungsbeginner/-innen und Absolventinnen/Absolventen

Mit der Ausbildung DSB-FA wurde im Jahr 2015 begonnen. Insgesamt standen in den Jahren 2017 bis 2019 110 Ausbildungsplätze zur Verfügung, 94 Personen haben die Ausbildung in diesem

Zeitraum begonnen und 80 schlossen die Ausbildung ab. Insgesamt schlossen seit 2015 134 Personen die Ausbildung ab. Ausbildungsabbrüche werden seit 2017 erfasst. Von 2017 bis 2019 haben 15 Personen die Ausbildung abgebrochen. Bezogen auf die Beginner/-innen in diesem Zeitraum sind das 16 % (vgl. Tabelle 2.15 und Abbildung 2.8).

### Mengenverhältnis Bewerberinnen/Bewerber und Ausbildungsplätze

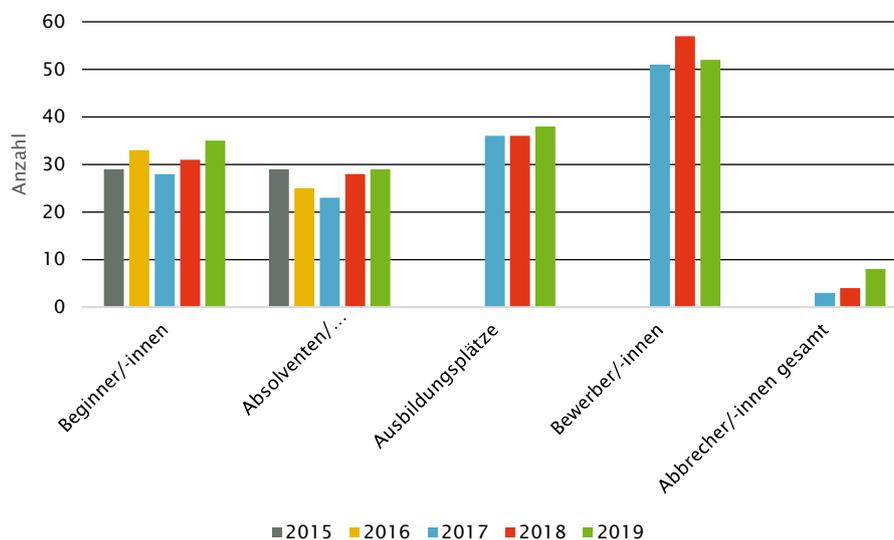
Die Anzahl der Bewerber/-innen war mit 51, 57 bzw. 52 für die Jahre 2017, 2018 und 2019 relativ konstant. Damit kam auf jeden Ausbildungsplatz eine Bewerberin bzw. ein Bewerber (vgl. Tabelle 2.16).

Tabelle 2.16:  
Kennzahlen für die DSB-FA-Ausbildung

	2017	2018	2019
<b>Ausbildungsplätze</b>	36	36	38
<b>Bewerber/-innen</b>	51	57	52
<b>Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz</b>	1,4	1,6	1,4

Quelle und Darstellung: GÖG

Abbildung 2.8:  
Ausbildung zur DSB-FA: Beginner/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Ausbildungsplätze, Bewerber/-innen sowie Abbrecher/-innen, 2015-2019



Quelle und Darstellung: GÖG

## 2.4 Zusammenfassung der Ausbildungssituation

Rückblickend auf die Jahre 2017, 2018 und 2019 lassen sich für die einzelnen Berufsgruppen folgende Entwicklungen festmachen:

### **gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege**

1. Die Anzahl der Ausbildungsplätze für den gehobenen Dienst für GuK im ersten Ausbildungsjahr wurde um 27 Plätze angehoben.
2. Die Anzahl der Bewerber/-innen für den gehobenen Dienst ist im selben Zeitraum gesunken.

### **Pflegefachassistenz**

1. Mit vierzig Ausbildungsplätzen standen 2019 um zehn mehr zur Verfügung als 2018 bzw. 2017.
2. Besonders auffallend ist, dass die Anzahl der Bewerber/-innen für die PFA-Ausbildung im Jahr 2019 mit 40 Personen deutlich geringer war als 2017 mit 90 und 2018 mit 115 Personen.

### **Pflegeassistenz**

1. Die Ausbildungsplätze für die Pflegeassistenz schwanken leicht. Allerdings war die Zahl der Beginner/-innen mit 20 deutlich niedriger als die Jahre davor. Dies liegt unter anderem daran, dass der Kurs des BFI nicht stattgefunden hat und erst im Herbst 2020 wieder angeboten wird.
2. Auch die Anzahl der Bewerber/-innen ging im selben Zeitraum deutlich zurück (von 174 im Jahr 2017 auf 42 im Jahr 2019).

### **Fach- und Diplomsozialbetreuung Altenarbeit**

1. Die Ausbildungsplätze für die FSB-AA waren über die letzten drei Jahre konstant und lagen sowohl 2018 als auch 2019 über jenen der PA-Ausbildung (2018 um neun mehr, 2019 um zwanzig mehr).
2. Im Zeitraum 2017 bis 2019 haben knapp 40 % der Beginner/-innen die Ausbildung zur FSB-AA abgebrochen, etwas mehr als zwei Drittel davon mit der Abschlussprüfung zur Pflegeassistenz.
3. Seit 2017 standen 74 Ausbildungsplätze für DSB-AA zur Verfügung, 51 Personen haben diese Ausbildung begonnen.

### **Fach- und Diplomsozialbetreuung Behindertenarbeit**

1. Im Zeitraum 2017 bis 2019 hat knapp ein Drittel der Beginner/-innen die Ausbildung zur FSB-BA abgebrochen, davon etwas mehr als zwei Drittel mit der Abschlussprüfung zur Pflegeassistentenz.
2. 2018 und 2019 haben jeweils 13 Personen mit der Ausbildung zur DSB-BA begonnen. Das bedeutet, dass nahezu alle Absolventinnen und Absolventen der FSB-BA-Ausbildung in die Diplomausbildung weitergehen.

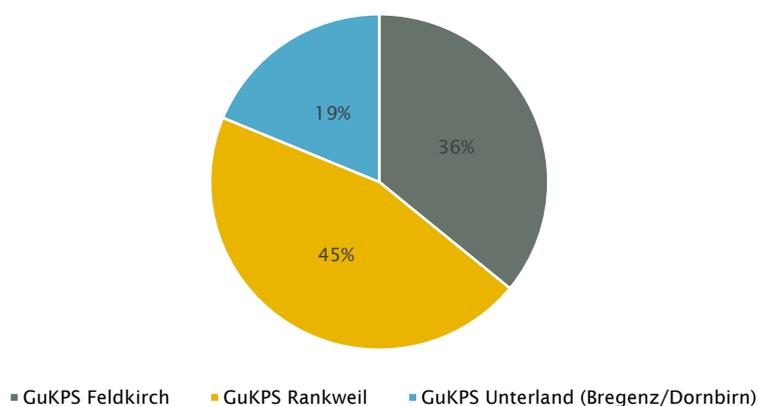
### **Diplomsozialbetreuung Familienarbeit**

1. Die Zahl der Bewerber/-innen für die DSB-FA ist über die Jahre relativ konstant.
2. Die Ausbildungsplätze übersteigen in geringem Ausmaß die Anzahl der Beginner/-innen, die Zahl der Abbrecher/-innen ist seit 2017 gestiegen.

### 3 Ergebnisse der Absolventenbefragung

Eine Befragung der Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungseinrichtungen gibt genauere Informationen zum Übergang von Ausbildungsende zu Berufseintritt. Im Erhebungszeitraum wurden 295 Personen eingeladen, an der Befragung teilzunehmen, 64 davon haben teilgenommen. Wie aus Abbildung 3.1 hervorgeht, beteiligten sich an der Befragung nur Absolventinnen und Absolventen der GuKPS. Das bedeutet, dass in der diesjährigen Erhebung keine Absolventinnen/Absolventen der Pflegeassistentenausbildungen sowie der Schulen für Sozialbetreuungsberufe erfasst sind, obwohl sie zur Befragung eingeladen wurden.

Abbildung 3.1:  
Besuchte Schulen der Befragungsteilnehmer/-innen



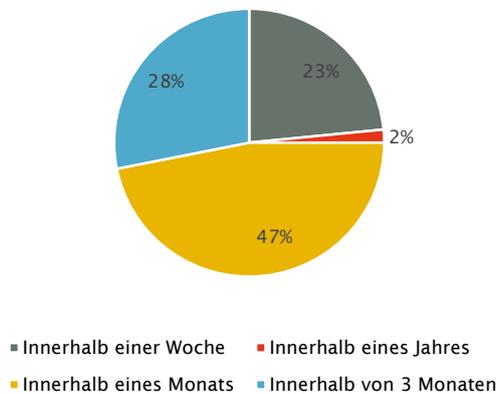
Quelle: Absolventenbefragung 2019; Darstellung: GÖG

Ca. 52 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen gaben eine Mehrfachbewerbung an, wobei sich der überwiegende Teil an zwei Ausbildungsstellen beworben hatte, drei Personen an drei Stellen und eine Person an vier Stellen.

In Summe hatten zum Befragungszeitpunkt fünf Personen eine bestehende Berufsberechtigung für Pflegeassistenten.

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten plant den Berufseinstieg innerhalb eines Monats nach Ausbildungsabschluss. Ein Viertel plant die Aufnahme beruflicher Tätigkeit sofort nach Beendigung der Ausbildung und ca. ein Drittel innerhalb von drei Monaten (vgl. Abbildung 3.2).

Abbildung 3.2:  
Geplanter Berufsstart nach Ausbildungsabschluss



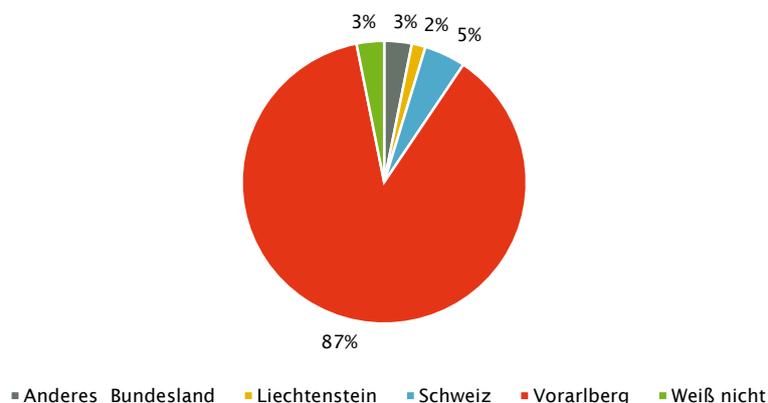
Quelle: Absolventenbefragung 2019; Darstellung: GÖG

Ca. 87 Prozent der Befragten planen eine Berufsausübung in Vorarlberg, ca. zehn Prozent im Ausland bzw. in einem anderen Bundesland. Der Rest hat noch keine Präferenz (vgl. Abbildung 3.3).

78 Prozent der Befragten planen den Berufseinstieg in einer Krankenanstalt. Drei Personen planen einen Berufseinstieg im Bereich der Hauskrankenpflege, vier in einem Pflegeheim. Zehn Prozent gehen in einen anderen Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens.

Nur zwanzig Prozent planen zum Zeitpunkt der Befragung eine berufsbegleitende Anschlussausbildung.

Abbildung 3.3:  
Geplanter Ort der Berufsausübung



Quelle: Absolventenbefragung 2019; Darstellung: GÖG

## 4 Ergebnisse der Personalerhebung in den Pflegeeinrichtungen

Die Erhebung zum Personalstand wurde – wie auch in den Vorjahren – in Krankenanstalten (KA), Langzeitpflegeeinrichtungen (LZP) sowie in Organisationen, die Hauskrankenpflege (HKP) anbieten, durchgeführt. Zusätzlich wurden dieses Mal auch Daten aus dem Behindertenbereich (BB) erhoben.

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. 11. 2018 bis 31. 10. 2019. Diese Daten können mit den Monitoringdaten aus den Jahren 2017 und 2018 bzw. mit den Prognosen zum Personalstand und zur Bedarfsentwicklung verglichen werden.

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

### 4.1 Personalstand gesamt

Im Erhebungszeitraum 1. 11. 2018 bis 31. 10. 2019 gab es **in den vier Bereichen** KA, LZP, HKP und BB insgesamt 809 Neuzugänge und 579 Austritte. Nach Berufsgruppen sind dies 467 DGKP-Neuzugänge, 313 PA-Neuzugänge (inkl. DSB und FSB) sowie 29 PFA-Neuzugänge. Dem stehen im gleichen Zeitraum 321 DGKP-Austritte, 254 PA-Austritte und 4 PFA-Austritte gegenüber.

In Summe wuchs der Personalstand damit um 230 Personen bzw. 196 Vollzeitäquivalente (VZÄ), das entspricht einem Personalzuwachs von insgesamt rund 5 Prozent der Personen. Bei den DGKP betrug der Zuwachs 146 Personen / 131,9 VZÄ. Bei der PA (inkl. DSB und FSB) kam es zu einer Abnahme von 59 Personen / 40,4 VZÄ, in der PFA betrug der Zuwachs 25 Personen / 23,7 VZÄ.

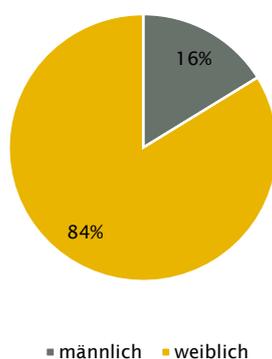
Der größte Zuwachs (Eintritte minus Austritte im Erhebungszeitraum) fand mit 110 Personen im KA-Bereich statt, während im LZP-Bereich ein Zugang von 86 Personen zu verzeichnen ist. Bei der HKP gab es einen Zuwachs von 22 Personen und im Behindertenbereich von 12 Personen.

#### Neueintritte

Insgesamt gab es 809 Neueintritte, die meisten davon mit 433 Personen im Bereich der LZP, gefolgt von 279 Neueintritten in KA. Die Neueintritte im Bereich HKP belaufen sich auf 61 Personen, bei den BE sind es 36 Personen.

Von den insgesamt 620 Neuzugängen sind 84 Prozent weiblich, 16 Prozent männlich (vgl. Abbildung 4.1). Im Vergleich zur letzten Erhebung ist damit der Anteil der neu eingetretenen Männer (2017–2018: 13 Prozent, 2019: 16 Prozent) etwas angestiegen. In der HKP ist der Anteil der neu eingetretenen Männer mit 13 Prozent am geringsten, in den Behinderteneinrichtungen mit 19 Prozent am höchsten. In den KA liegt der Männeranteil bei den Neuzugängen bei 15 Prozent, in den LZP bei 17 Prozent.

Abbildung 4.1:  
Geschlechtsverteilung der Neuzugänge gesamt, 1.11.2018–31.10.2019 (n=809)



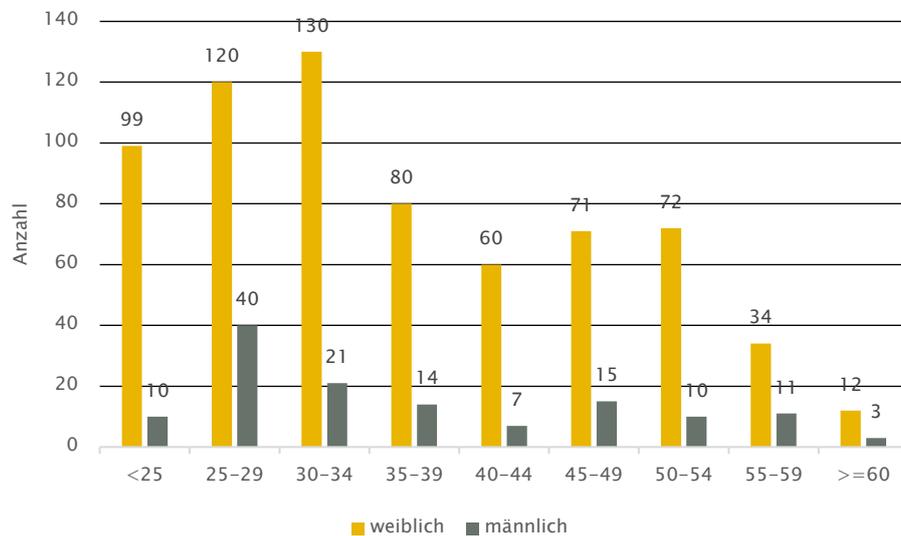
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Im Vergleich zur Vorerhebung zeigt sich, dass insgesamt die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen mit 20 Prozent aller Neueintritte zwar immer noch die größte Gruppe darstellt, allerdings ergibt sich eine deutliche Verschiebung hin zur älteren Gruppe der 30- bis 34-Jährigen, die mit rund 19 Prozent einen ähnlich hohen Anteil ausmacht (vgl. Abbildung 4.2). Ein Grund liegt darin, dass in diesen beiden Gruppen Personen aus der Elternkarenz zurückkehren.

Die Altersverteilung der Neueintritte nach Berufsgruppen zeigt, dass bei den DGKP die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen dominiert (während diese bei der letzten Erhebung noch jünger waren), bei allen anderen Berufsgruppen die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen.

Abbildung 4.2:

Altersverteilung der Neueintritte gesamt, alle Berufsgruppen, alle Settings (n=620)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

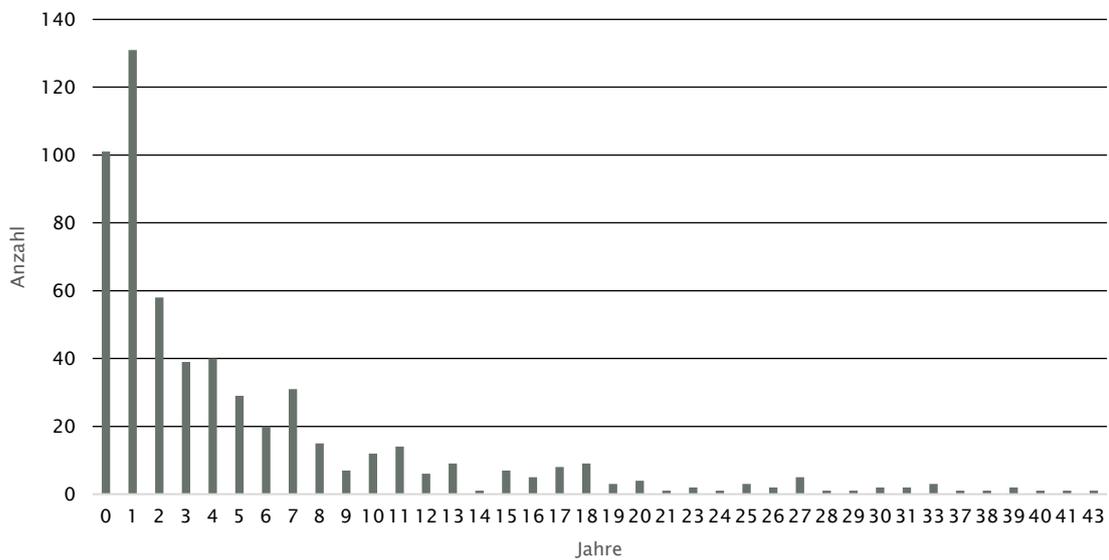
Allerdings haben 232 Personen, die in der Erhebungsperiode eingetreten sind, die Organisation im selben Jahr wieder verlassen, das sind rund 29 Prozent der Neueintritte. Eine detaillierte Analyse dazu folgt im nächsten Abschnitt.

### Austritte

Von den insgesamt 579 Austritten in dieser Erhebungsperiode ist bei mehr als der Hälfte der Austritte der Grund nicht bekannt, bei 14 Prozent der Austritte wurde Pensionierung als Grund angegeben und bei einem Drittel ein Wechsel in eine andere Einrichtung. Diese Dynamik könnte auch der Elternkarenz geschuldet sein.

Die Hälfte aller ausgetretenen Personen waren nur drei Jahre oder kürzer in der jeweiligen Organisation beschäftigt (sie sind also 2017 oder später eingetreten), 131 ausgetretene Personen sind erst im Vorjahr in die jeweilige Organisation eingetreten (vgl. Abbildung 4.3).

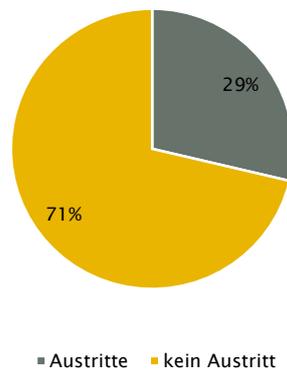
Abbildung 4.3:  
Zugehörigkeitsdauer zur Organisation vor Austritt (n=579)



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Von den 809 Neueintritten im Erhebungszeitraum haben 232 Personen, das sind rund 29 Prozent, die Einrichtung im Jahr 2019 wieder verlassen (vgl. Abbildung 4.4 ). In der Vorerhebung war dieser Anteil mit rund 21 Prozent niedriger.

Abbildung 4.4:  
Anteil der Neueintritte, die mit einem Austritt im Erhebungszeitraum verbunden waren, in Prozent (n=89)



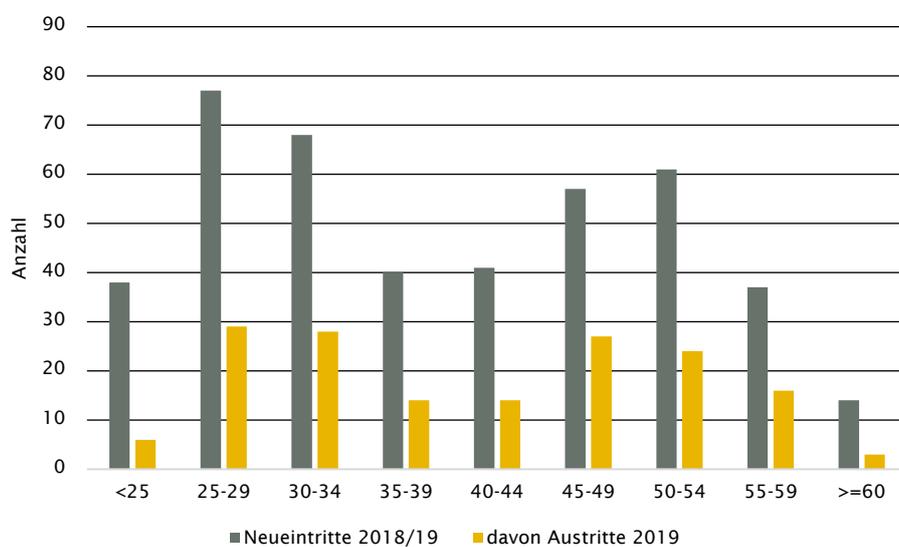
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Dieser Anteil ist mit 37 Prozent bei den LZP am höchsten, gefolgt von 23 Prozent in der HKP.

Von den 57 Neueintritten in LZP im Alter zwischen 45 und 49 Jahren haben 47 Prozent die Einrichtung im selben Jahr wieder verlassen, bei den 55- bis 59-Jährigen waren es immer noch 43 Prozent. Auch von den insgesamt 40 Neueintritten im Alter zwischen 35 und 39 Jahren haben rund 41 Prozent im selben Jahr die Einrichtung wieder verlassen. In diesen Altersgruppen ist somit der Anteil jener, die noch im selben Jahr die Einrichtung verlassen haben, mit über 40 Prozent am höchsten. (vgl. Abbildung 4.5)

Abbildung 4.5:

LZP: Anzahl Neueintritte insgesamt (n=433) und Anzahl jener, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n=161), nach Altersgruppen



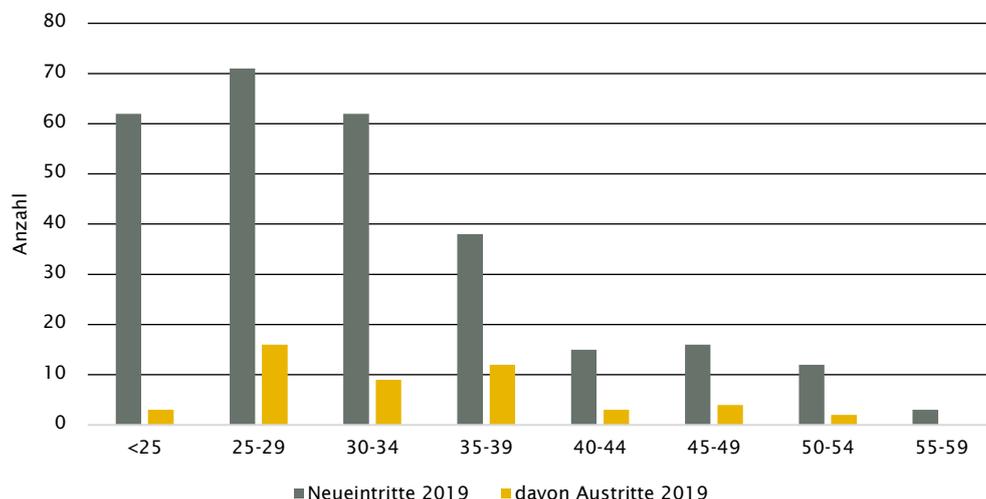
Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

In KA zeigt sich ein etwas anderes Bild: Insgesamt ist der Anteil der Neueintritte, welche im selben Jahr die Einrichtung verlassen, mit 18 Prozent um die Hälfte geringer als in den LZP.

Die höchsten Anteile aller Neueintritte, die im selben Jahr wieder aussteigen, finden sich in den Altersgruppen 35 bis 39 Jahre mit 32 Prozent und 45 bis 49 Jahre mit 25 Prozent (vgl. Abbildung 4.6).

Abbildung 4.6:

KA: Anzahl der Neueintritte insgesamt (n=279) und Anzahl jener, die die Einrichtung im Erhebungszeitraum verlassen haben (n=49), nach Altersgruppen



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

### Zeitverlauf – Vergleich mit Prognose

Im Vergleich zum prognostizierten Iststand (Rappold et al. 2017) ist der tatsächliche Iststand 2019 höher und liegt somit mit 15 Personen leicht über dem prognostizierten Bedarf (vgl. Tabelle 4.1). Allerdings zeigen sich Unterschiede bei den Berufsgruppen: Während die Zahl der DGKP über dem prognostizierten Bedarf liegt, sind die Berufsgruppen SBB und PFA unter dem prognostizierten Bedarf, die Zahl der PA trifft den prognostizierten Bedarf.

Tabelle 4.1 sowie alle weiteren dieser Art sind wie folgt zu lesen:

- » „**Personalstand mit 10/2018**“ gibt die im Jahr 2018 erhobenen und zu weiteren Berechnungen verwendeten Zahlen wieder.
- » „**Zuwachs bis 10/2019**“ gibt an, wie sich die Berufsgruppen in Personen (Köpfen) bzw. VZÄ von 1. 11. 2018 bis 31. 10. 2019 tatsächlich entwickelt haben.
- » „**Personalstand mit 10/2019**“ gibt jenen Personalstand an, welchen die Organisationen in der Erhebung für das diesjährige Monitoring rückgemeldet haben.
- » In der Spalte „**Prognostizierter Personalstand 2019**“ wird jener Personalstand angegeben, der im Rahmen der Prognose 2017 als realistisch zu erreichender Personalstand angenommen wurde.
- » In der Spalte „**Prognostizierter Bedarf 2019**“ wird der im Rahmen der Prognose 2017 errechnete Zusatz- und Ersatzbedarf dargestellt.
- » In der letzten Spalte wird die Differenz zwischen dem tatsächlichen Iststand 10/2019 und der Prognose des Zusatz- und Ersatzbedarfs dargestellt. Diese Spalte zeigt, ob der berechnete Bedarf tatsächlich gedeckt werden konnte.

Tabelle 4.1:

Personalstand Pflegepersonal 2019 für KA, LZP und HKP (ohne Behinderteneinrichtungen) in Vorarlberg, in Personen (Köpfen) und VZÄ

Alle Settings	Personalstand mit 10/2018	Zuwachs bis 10/2019	Personalstand mit 10/2019	Prognostizierter Personalstand 2019	Prognostizierter Bedarf 2019	Differenz Iststand 10/2019 und Prognose Bedarf 2019
<b>Personen</b>						
DGKP	3.247	145	3.392	3.151	3.184	208
PA	1.228	37	1.265	1.115	1.211	54
SBB	260	11	271	386	314	-43
PFA	3	25	28	20	49	-21
<b>Gesamt</b>	<b>4.738</b>	<b>218</b>	<b>4.956</b>	<b>4.671</b>	<b>4.758</b>	<b>198</b>
<b>VZÄ</b>						
DGKP	2.516,2	132,1	2.648,3			
PA	932,9	26,5	959,4			
SBB	191,6	6,4	198,1			
PFA	3,3	23,7	27,0			
<b>Gesamt</b>	<b>3.644,0</b>	<b>188,7</b>	<b>3.832,27</b>			

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Insgesamt liegt der Iststand 2019 mit rund 200 Personen über dem prognostizierten Bedarf.

Die Analyse der einzelnen Settings zeigt – wie jene nach Berufsgruppen – ein differenziertes Bild. In der LZP und der HKP liegt der Iststand in etwa beim prognostizierten Bedarf, während im Bereich Krankenanstalten mehr DGKP angestellt sind als in der Prognose angenommen, jedoch weniger PA und PFA als als prognostizierter Bedarf ermittelt wurde (vgl. Tabelle 4.2)

Tabelle 4.2

Grade-Mix 2018/19 und antizipierter Grade-Mix 2030 pro Setting, in Prozent

	DGKP 2030	DGKP 2019	PFA 2030	PFA 2019	PA 2030	PA 2019	SBB 2030	SBB 2019
KA	70	89	20	1	10	10	0	0
LZP	40	35	0	1	30	49	30	15
HKP	75	82	12,5	0	0	18	12,5	0

Quellen: (Rappold et al. 2017), Erhebungen 2019; Darstellung: GÖ FP

Im Rahmen der Personalprognose wurde auf Basis der Pflegeberufe, welche im GuKG geregelt sind, ein Grade-Mix (d. h. eine Berufsgruppenzusammensetzung) angenommen. Im Beobachtungszeitraum zeigt sich, dass der Anteil an DGKP in Krankenanstalten und der Hauskrankenpflege noch übererfüllt ist, während er in der Langzeitpflege noch Aufholbedarf hat. Bei der Pflegefachassistenz weichen Ist und Soll noch deutlich voneinander ab, während die Pflegeassistenz insbesondere in der Langzeitpflege derzeit noch einen deutlich höheren Anteil ausmacht als für 2030 angedacht, dafür sind die SBB noch unterrepräsentiert.

Tabelle 4.3:

Personalentwicklung in Vorarlberg: Gegenüberstellung von Istständen und Bedarf lt. Prognose 2017 (in Personen)

	Personalstand mit 10/2018	Personalstand mit 10/2019	Prognostizierter Bedarf 2019	Differenz Iststand 10/2019 und Prog- nose Bedarf 2019
<b>KA</b>				
DGKP	2.329	2.435	2.218	217
PA	296	287	313	-26
SBB				0
PFA		13	43	-30
<b>Gesamt KA</b>	<b>2.625</b>	<b>2.735</b>	<b>2.574</b>	<b>161</b>
<b>LZP</b>				
DGKP	628	650	674	-24
PA	870	912	846	66
SBB	260	270	310	-40
PFA	3	15	2	13
<b>Gesamt LZP</b>	<b>1.761</b>	<b>1.847</b>	<b>1.832</b>	<b>15</b>
<b>HKP</b>				
DGKP	290	307	292	15
PA	62	66	52	14
SBB		1	4	-3
PFA		0	4	-4
<b>Gesamt HKP</b>	<b>352</b>	<b>374</b>	<b>352</b>	<b>22</b>
<b>Summe:</b>	<b>4.738</b>	<b>4.956</b>	<b>4.758</b>	<b>198</b>

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

## 4.2 Personalstand in Krankenanstalten

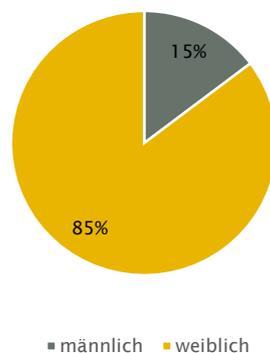
Vom 1. 11. 2018 bis zum 31. 10. 2019 konnten in den Krankenanstalten 279 Neuzugänge erfasst werden, demgegenüber stehen 169 Austritte. Bei 64 Prozent der Austritte war der Grund für den Austritt nicht bekannt, bei 18 Prozent wurde Pensionierung als Grund angegeben, weitere 18 Prozent wechselten die Organisation.

Die Mehrheit der Neueintritte, nämlich 248 Personen, waren DGKP. 18 Neuzugänge gab es in der Berufsgruppe der PA, 13 bei der PFA. Dem stehen im gleichen Zeitraum 142 DGKP-Austritte sowie 27 PA-Austritte gegenüber.

In Summe ist der Personalstand in den KA damit um 110 Personen bzw. 99,7 Vollzeitäquivalente gewachsen. Der Zuwachs ist dabei ausschließlich bei den DGKP zu verzeichnen (plus 106 Personen / 93,8 VZÄ), in der PA ist ein Rückgang um 9 Personen / 6,6 VZÄ zu verzeichnen.

Von den Neuzugängen sind 85 Prozent weiblich (vgl. Abbildung 4.7), dies entspricht in etwa auch den Ergebnissen der Vorerhebung.

Abbildung 4.7:  
Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in KA im Erhebungszeitraum



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zeigt sich, dass der Zuwachs bei den DGKP stärker ausgefallen ist als prognostiziert und dass er auch den prognostizierten Bedarf für das Jahr 2019 überschritten hat (vgl. Tabelle 4.4). Bei den PA und PFA ist der Zuwachs etwas geringer ausgefallen als prognostiziert, er liegt bei der PA um 23 und der PFA um 30 Personen unter dem ermittelten Bedarf.

Tabelle 4.4:

Pflegepersonal 2019: Personalstand in Krankenanstalten in Personen (Personen) und VZÄ

KA	Personalstand mit 10/2018	Zuwachs bis 10/2019	Personalstand mit 10/2019	Prognostizierter Personalstand 2019	Prognostizierter Bedarf 2019	Differenz Iststand 10/2019 und Prognose Bedarf 2019
<b>Personen</b>						
DGKP	2.329	106	2.435	2.267	2.218	217
PA	296	-9	287	273	313	-26
SBB						
PFA		13	13	16	43	-30
<b>Gesamt</b>	<b>2.625</b>	<b>110</b>	<b>2.735</b>	<b>2.556</b>	<b>2.574</b>	<b>161</b>
<b>VZÄ</b>						
DGKP	1.881,3	93,8	1.975,1			
PA	247,5	-6,6	241,0			
SBB						
PFA		12,4	12,4			
<b>Gesamt</b>	<b>2.128,8</b>	<b>99,7</b>	<b>2.228,5</b>			

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

### 4.3 Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen

Im Erhebungszeitraum gab es in den LZP in Summe 433 Eintritte und 347 Austritte, sodass es im Personalstand insgesamt zu einem Zuwachs von 86 Personen im Vergleich zum 31. 10. 2018 kam. Bei rund 46 Prozent der Austritte handelte es sich um Personen, die im selben Jahr neu eingetreten waren, die also die jeweilige Organisation im Jahr ihres Eintritts bereits wieder verlassen haben.

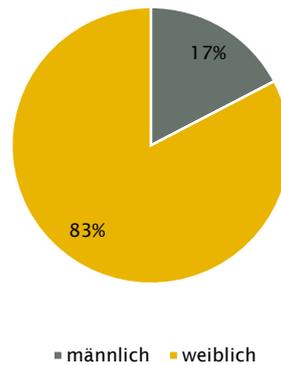
Bei etwas weniger als der Hälfte der Austritte konnte kein Grund angegeben werden, bei 11 Prozent wurde als Grund Pensionierung angegeben, bei rund 42 Prozent wurde ein Wechsel in eine andere Einrichtung als Grund für den Austritt genannt.

Getrennt nach Berufsgruppen zeigt sich, dass 164 DGKP neu eingetreten und insgesamt 142 DGKP ausgetreten sind, was bei den DGKP zu einer Zunahme um 22 Personen führte. Bei den Berufsgruppen mit PA-Ausbildung sind insgesamt 253 Personen eingetreten und 201 Personen ausgetreten. Somit zeigt sich hier ein Zuwachs von 52 Personen. Auch bei der Berufsgruppe der PFA sind mehr Personen eingetreten als ausgetreten (Eintritte: 16, Austritte: 4).

Von den Neuzugängen sind 17 Prozent männlich (vgl. Abbildung 4.8), damit ist der Anteil höher als in KA bzw. in der HKP und ebenfalls höher als bei der Vorerhebung (1. 1. 2017 bis 31. 10. 2018: 13 Prozent).

Abbildung 4.8:  
Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in Langzeitpflegeeinrichtungen im Erhebungszeitraum

---



---

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zeigt sich, dass der Zuwachs bei den PFA und PA stärker ausgefallen ist als für den Personalstand in der LZP prognostiziert wurde, und dass er in etwa dem prognostizierten Bedarf entspricht. Im Vergleich zur Bedarfsprognose wurden allerdings die Werte für DGKP wie auch für SBB nicht erreicht (vgl. Tabelle 4.5).

Tabelle 4.5

Pflegepersonal 2019: Personalstand in Langzeitpflegeeinrichtungen in Personen (Köpfen) und VZÄ

LZP	Personalstand mit 10/2018	Zuwachs bis 10/2019	Personalstand mit 10/2019	Prognostizierter Personalstand 2019	Prognostizierter Bedarf 2019	Differenz Iststand 10/2019 und Prognose Bedarf 2019
<b>Personen</b>						
DGKP	628	22	650	567	674	-24
PA	870	42	912	752	846	66
SBB	260	10	270	366	310	-40
PFA	3	12	15	2	2	13
<b>Gesamt</b>	<b>1.761</b>	<b>86</b>	<b>1.847</b>	<b>1.686</b>	<b>1.832</b>	<b>15</b>
<b>VZÄ</b>						
DGKP	465,9	23,5	489,4			
PA	653,3	31,2	684,5			
SBB	191,6	6,0	197,7			
PFA	2,7	11,3	14,0			
<b>Gesamt</b>	<b>1.313,5</b>	<b>72,0</b>	<b>1.385</b>			

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

## 4.4 Personalstand in Organisationen, die Hauskrankenpflege anbieten

Im Bereich der Hauskrankenpflege sind im Zeitraum vom 1. 11. 2018 bis 30. 10. 2019 insgesamt 61 Personen eingetreten und 39 Personen ausgetreten, der Zuwachs betrug somit 22 Personen.

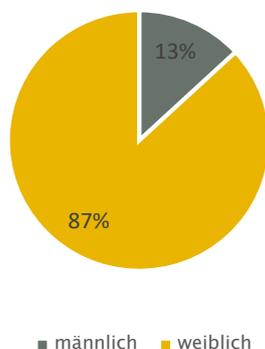
Bei rund einem Drittel aller Austritte konnte kein Grund für den Austritt angegeben werden, 31 Prozent gingen in Pension, bei 36 Prozent wurde als Grund ein Wechsel in eine andere Organisation angegeben.

Der Großteil der eingetretenen Personen waren DGKP (51 Personen / 33,2 VZÄ), allerdings sind auch 34 DGKP ausgetreten.

Von den Neuzugängen sind 87 Prozent weiblich (vgl. Abbildung 4.9), damit liegt der Anteil unter jenem der Vorerhebung, wo 92 Prozent der Neueintritte weiblich waren (vgl. Abbildung 4.9).

Abbildung 4.9:

Geschlechtsverteilung der Neuzugänge in der Hauskrankenpflege im Erhebungszeitraum



Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

Im Vergleich mit den Prognosen zum Pflegebedarf Vorarlbergs zeigt sich, dass – wie sich auch in der Vorerhebung bereits abzeichnete – die Entwicklung dem prognostizierten Bedarf in etwa entspricht (vgl. Tabelle 4.6).

Tabelle 4.6

Pflegepersonal 2019: Personalstand in der Hauskrankenpflege in Personen (Köpfen) und VZÄ

HKP	Personalstand mit 10/2018	Zuwachs bis 10/2019	Personalstand mit 10/2019	Prognostizierter Personalstand 2019	Prognostizierter Bedarf 2019	Differenz Iststand 10/2019 und Prognose Bedarf 2019
<b>Personen</b>						
DGKP	290	17	307	240	292	15
PA	62	4	66	47	52	14
SBB		1	1	0	4	-3
PFA				2	4	-4
<b>Gesamt</b>	<b>352</b>	<b>22</b>	<b>374</b>	<b>288</b>	<b>352</b>	<b>22</b>
<b>VZÄ</b>						
DGKP	169,0	14,8	183,8			
PA	32,1	1,8	33,9			
SBB		0,4	0,4			
PFA	0,6		0,6			
<b>Gesamt</b>	<b>201,7</b>	<b>17,0</b>	<b>218,7</b>			

Quelle: Personalerhebung Vorarlberg 2019; Darstellung: GÖG

## 5 Diskussion und Schlussfolgerungen

### **Ergebnis 1: Prognostizierter Bedarf wurde in allen Settings erreicht, settingspezifische Unterschiede liegen vor.**

Wie schon im ersten Monitoringbericht (Rappold 2019) liegt der beobachtete Personalzuwachs und der daraus abgeleitete Personalstand für das Jahr 2019 mit 198 Personen über dem prognostizierten. Somit ist der prognostizierte Bedarf insgesamt erreicht. Allerdings zeigt sich in der **Langzeitpflege** ein **Mangel an DGKP** bei einer gegenüber dem Bedarf höheren Anzahl an PA. In den **Krankenanstalten fehlen rund 60 PA/PFA**, diese werden jedoch durch DGKP gut kompensiert, so dass kein Mangel vorliegt.

### **Schlussfolgerung**

Bereits in den Erhebungen zur Pflegepersonalbedarfsprognose zeigte sich ein Mangel an Personal im Ausmaß von 52 Personen in den Pflegeheimen, dieser konnte 2018 auf 23 Personen reduziert werden. Im Jahr 2019 wurde der Mangel reduziert, allerdings nicht – wie prognostiziert – mit DGKP, sondern mit PA und PFA. Damit bleibt das Ziel, mehr DGKP in die LZP zu bringen, unerfüllt. Es wird empfohlen, Maßnahmen zu setzen, die die Attraktivität der Arbeit in diesem Setting erhöhen (vergleiche dazu Ideen aus der Pflegepersonalbedarfsprognose (Rappold et al. 2017)).

### **Ergebnis 2: Personalfluktuaton**

Personalfluktuaton war schon im ersten Monitoringbericht ein Thema und setzt sich auch für den aktuellen Erhebungszeitraum 1. 11. 2018 bis 31. 10. 2019 fort. Die Hälfte aller ausgetretenen Personen waren längstens drei Jahre in der jeweiligen Organisation beschäftigt (sind also 2017 oder später eingetreten), 131 Personen sogar kürzer als ein Jahr. Besonders auffallend ist die Häufigkeit der Austritte in der Langzeitpflege. Knapp die Hälfte der in eine Organisation neu Eingetretenen hat diese im Jahr ihres Eintritts bereits wieder verlassen.

### **Schlussfolgerung**

Obwohl über Wanderbewegungen von Neuzugängen bzw. Abgängen innerhalb der Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegewesen keine Rückschlüsse gezogen werden können, fällt auf, dass doch ein hoher Anteil an Personen innerhalb der ersten Jahre die Einrichtungen wieder verlässt. Im Sinne der Personalbindung sollte künftig vermehrt daran gearbeitet werden, dass dieser Anteil durch geeignete Maßnahmen gesenkt werden kann. Desweiteren soll in der nächsten Erhebung auch mit erhoben werden, wie hoch der Anteil der Personen ist, die aus der Elternkarenz zurückkehren.

## 6 Literatur

Rappold, Elisabeth (2019): Monitoringbericht Pflegepersonal Vorarlberg. Vorarlberger Landesregierung. Unveröffentlicht

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