

GÖD

Gesundheitsgewerkschaft

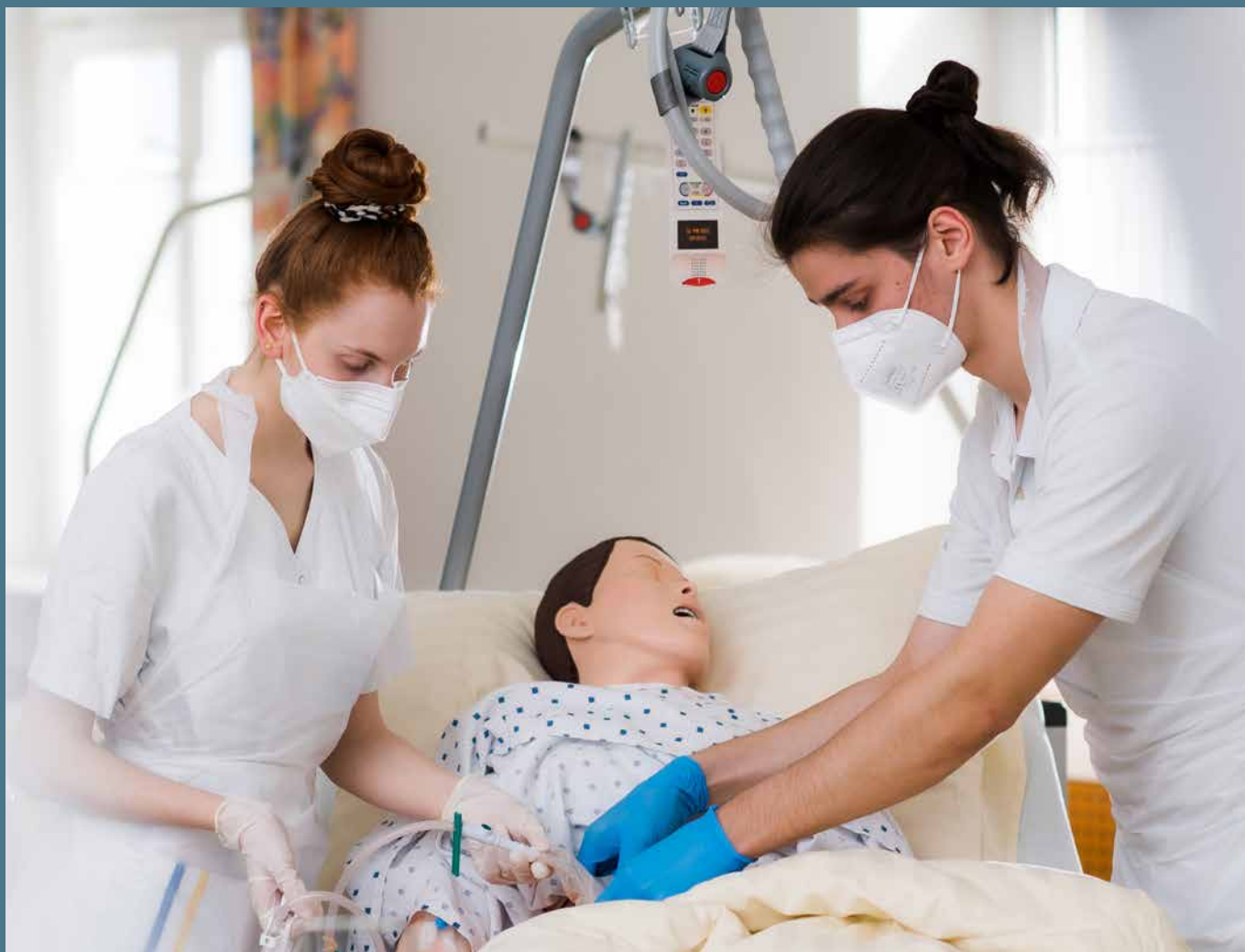


FOTO: ANDI BRUCKNER

Ausbildung Pflege gesamt 2022 GuKP+SOB

Ausbildungsplätze **13.936**

Beginner:innen **9.142**

Absolvent:innen errechnet **7.588**

In den Arbeitsprozess errechnet **6.070**

+++ UMWELTFREUNDLICH UND MOBIL MIT DEM JOBTRAD +++ SCHWERARBEITSANERKENNUNG +++





Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Wie viele Petitionen zum Thema Gesundheit und Pflege haben wir alle miteinander in den letzten Jahren eigentlich unterschrieben. Ich persönlich einige! Was haben sie verändert? Wenig, bis nichts! Und wieder gibt es eine neue Petition zum Thema Pflege. Diesmal initiiert von der SPÖ im Parlament. Eine der Kernforderungen: 3.000

Ausbildungsplätze mehr! Wenn sich die Protagonisten ernsthaft mit dem Thema befasst hätten, wüssten sie auch, dass es eine eher sinnbefreite Forderung ist. Wir haben doch jetzt schon von knapp 14.000 angebotenen Ausbildungsplätzen rund 4.700 nicht besetzt! Also liebe SPÖ, dann erhöhen wir auf 7.700 nicht in Anspruch genommene Ausbildungsplätze!

Die Parlamentsdebatte dazu war eigentlich – angesichts der Tatsache, dass die wissenschaftlich erarbeiteten Zahlen an HealthCareWorker:innen, die wir in den nächsten Jahren brauchen werden, exorbitant hoch sind – würdelos! Weil sie sich immer noch nicht mit den Ursachen und Problemen, sowie deren Behebung befasst. Es geht wie sehr oft im Parlament um gegenseitige Schuldzuweisungen und Gegendarstellungen.

Die Einen (die Regierenden) meinen, es wäre viel passiert und alles ist im Lot – es war sogar davon die Rede, dass das Wort Pflegenotstand völlig verkehrt wäre! Stimmt vielleicht sogar, denn wir sollten mittlerweile von einer Pflegekatastrophe reden, die auf uns zukommen wird. Die wissenschaftlich erarbeiteten nackten Zahlen, die seitens der GÖG (Gesundheit Österreich GmbH) im

Auftrag des Ministeriums dieser Tage präsentiert wurden, müssten alle Verantwortlichen in Angst und Schrecken versetzen.

Die Anderen (die Oppositionsparteien) weisen Schuld zu, wer ihnen auch immer gerade dazu einfällt – und vergessen dabei doch, dass gerade Gesundheit und Pflege auch Länderverantwortung sind. Also findet sich eigentlich jede, der im Parlament vertretenen Parteien irgendwo in Regierungsverantwortung! Und Sie können mir eines glauben, es gibt kein Bundesland, wo die Probleme und Ursachen nicht vorhanden wären.

Das Beispiel Ausbildung zeigt sehr gut auf, dass endlich gute Kommunikation gefordert wäre und die Befindlichkeiten aller (nicht nur der politischen) Akteure wegmüssen, wenn wir noch irgendeine Chance haben wollen, die Lage zu verbessern. Aus 14.000 angebotenen Ausbildungsplätzen werden knapp 6.000 Pflegekräfte, die auch in den Arbeitsprozess einsteigen.

Das ist ein ungeheures Systemversagen, basierend auf dem Umstand, dass politisches Misstrauen, Standesdünkel, Kirchturmdenken, fehlendes Miteinander noch immer wichtiger sind als die Menschen im Land!

Herzlich Ihr

Reinhard Waldhör
Vorsitzender der
GÖD-Gesundheitsgewerkschaft
gesundheitsgewerkschaft@goed.at

**Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe:
29.5.2024**

IMPRESSUM

„GÖD Gesundheitsgewerkschaft“ ist die Zeitschrift der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH., Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Reinhard Waldhör, 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53454-218, E-Mail: gesundheitsgewerkschaft@goed.at. Konzeption, Redaktion, Produktion: Modern Times Media Verlagsges.m.b.H., Lagergasse 6/2/35, 1030 Wien, Tel.: 01/513 1550. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wienerstraße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken muss. ©GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.

OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Dr. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 9. Bundeskongress der GÖD vom 12. September 2023) festgehalten sind.



Jetzt mitmachen!

Ja. Wir leisten schwere Arbeit!

Gemeinsam für eine österreichweite Schwerarbeiterregelung.
Für die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich!

Unterstütze die Menschen: Mach mit!



Effizientere Ausbildungswege für Pflegeberufe

Nur 43 Prozent der angebotenen 14.000 Ausbildungsplätze bringen Pflegepersonen in den Arbeitsmarkt! Von Reinhard Waldhör

In der Ausbildung von Pflegekräften, sowohl in den Gesundheits- und Krankenpflege-Berufen (GuKP) als auch in den Sozial- und Behindertenbetreuungsberufen (SOB), steckt ein enormes Potenzial, das noch nicht vollständig ausgeschöpft wird. Die Zahlen aus dem Jahr 2022 verdeutlichen, dass wir viel investieren, aber einen beträchtlichen Teil dieser Investitionen nicht optimal nutzen.

Im genannten Jahr wurden insgesamt 13.936 Ausbildungsplätze in verschiedenen Bildungseinrichtungen angeboten, darunter Fachhochschulen, GuKP-Schulen und Schulen für Fach- und Diplomsozialbetreuungsberufe. Diese Plätze wurden vollständig mit Personal ausgestattet, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Dennoch haben lediglich 9.142 Personen tatsächlich eine Ausbildung in diesen Bereichen begonnen.

Dass nur 66 Prozent der angebotenen Ausbildungskapazitäten genutzt werden, ist ein alarmierendes Zeichen. Es zeigt, dass der politische Ruf nach immer mehr Ausbildungsplätzen wenig mit der realen Willensbildung der jungen Menschen zu tun hat. Und es zeigt auch ein weiteres Phänomen auf: Wenn jeder weiter nur auf seinen eigenen Kirchturm schaut, wird es immer halbleere Klassen/Vorlesungen geben. Die Kommunikationen zwischen einzelnen Bildungseinrichtungen findet kaum bis gar nicht statt. Das führt zum Beispiel dazu, dass zwei Ausbildungseinrichtungen (eine GuKP-Schule und eine SOB-Schule), die sich örtlich in Steinwurfweite befinden, es nicht zusammenbringen, die Grundausbildung der schulischen Pflege (die Pflegeassistenz) gemeinsam – und damit gesichert – durchzuführen. Das führt dazu, dass dort und da beide Einrichtungen es nicht schaffen, die Ausbildung zu beginnen.

Die Statistik zeigt, dass von den gestarteten Ausbildungen etwa 7.588 voraussichtlich auch erfolgreich abgeschlossen werden, basierend auf Durchschnittswerten der letzten Jahre, die von der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) im Pflegerreporting Österreich berechnet wurden. Dies bedeutet jedoch auch, dass rund 17 Prozent der Auszubildenden vor Abschluss der Ausbildung aussteigen, was eine beträchtliche Herausforderung darstellt.

Von den Absolvent:innen werden schließlich geschätzte 6.070 Personen tatsächlich in den Pflegeberuf einsteigen, das sind lediglich rund 80 Prozent der Absolvent:innen der verschiedenen Pflegeausbildungen. Hierbei ist besonders zu beachten, dass viele bereits während ihrer Ausbildung eine alternative Karriererichtung einschlagen, sei es durch ein weiterführendes Studium oder eine zusätzliche Ausbildung. Besonders in den Berufen Pflegeassistenz und bei den Fachhochschulabsolvent:innen im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege (DGuKP) gibt es eine signifikante Anzahl von Personen, die sich nach ihrer erfolgreichen Ausbildung trotzdem anders orientieren.

Strategien zur Attraktivierung des Pflegeberufs

Es ist wichtig, die Gründe für diese Abweichungen zu verstehen und effektive Strategien zu entwickeln, um das volle Potenzial der Ausbildung von Pflegekräften auszuschöpfen. Einige mögliche Ansätze könnten sein:

1. Frühzeitige Berufsorientierung: Schon vor Beginn der Ausbildung sollten potenzielle Auszubildende umfassend über die Anforderungen und Möglichkeiten in den Pflegeberufen informiert werden, um eine realistische Erwartungshaltung zu schaffen und die Motivation zu fördern.

2. Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung: Auszubildende sollten während ihres Ausbildungsprozesses angemessene Unterstützung erhalten, sei es durch Mentoring-Programme, psychologische Betreuung, Aufwertung der Praxisanleitung in den verschiedenen Settings. Verbesserte finanzielle Anreize, um Ausstiege zu verhindern und den Abschluss zu erleichtern. Vielleicht ist eine Anstellung während der Ausbildung ebenfalls ein Weg, nach erfolgtem Abschluss die Menschen in den Berufen zu halten.

3. Flexibilität und Weiterbildungsmöglichkeiten: Es ist wichtig, den Auszubildenden Möglichkeiten für eine individuelle Karriereentwicklung aufzuzeigen, sei es durch Weiterbildungen, Spezialisierungen oder alternative Karrierewege, um ihre langfristige Bindung an den Pflegeberuf zu fördern. Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungen bringt vor allem bei den jüngeren Interessent:innen Perspektive. Dies zeigt das rege Interesse an den Ausbildungssystemen der höheren Lehranstalt für Pflege und Soziales, die gegen den Trend gut nachgefragt ist.

4. Engagement der Arbeitgeber: Arbeitgeber spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer unterstützenden und attraktiven Arbeitsumgebung für Pflegekräfte. Dies umfasst gute Arbeitsbedingungen, die sich seit Jahren in den Forderungen der Gewerkschaften widerspiegeln. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein tägliches Arbeitspensum, das realistisch zu schaffen ist, ist dabei ebenso wichtig wie Weiterbildungsmöglichkeiten und eine wertschätzende Unternehmenskultur.

Wenn wir diese Ansätze berücksichtigen und gezielt Maßnahmen ergreifen, können wir dazu beitragen, die Effizienz und Wirksamkeit der Ausbildung von Pflegekräften zu steigern und somit den Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Pflege langfristig zu decken. Es liegt an uns, das Potenzial dieser wichtigen Berufe vollständig zu nutzen und den Herausforderungen aktiv zu begegnen. ●

Rund 17 Prozent der Auszubildenden steigen vor Abschluss der Ausbildung aus – eine beträchtliche Herausforderung!



Unser attraktives JOBRAD: Gemeinsam nachhaltig und gesund

Umweltfreundlich mobil sein, fit bleiben und obendrein noch Geld sparen: Das kommt derzeit enorm gut bei unseren Mitarbeiter:innen in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern an.

Mit großem Engagement und ganz im Sinne der Mitarbeitenden konnte der ZBR mit der KHBG und in enger Zusammenarbeit mit dem Land Vorarlberg das Angebot „Jobrad“ entwickeln.

Ab Januar 2024 können unsere Kolleginnen und Kollegen, die öfter mal vom Auto aufs Fahrrad umsteigen wollen, ein finanziell höchst attraktives Angebot nutzen. Mit bis zu ca. 50 Prozent Ersparnis – abhängig vom Bruttomonatslohn – können diese ein Fahrrad nutzen, egal ob E-Bike, klassischem Rad, Lastenrad oder Klappfahrrad.

Wie das möglich ist?

Unser Dienstgeber kauft das Fahrrad und überlässt es dem Mitarbeitenden der Vorarlberger Landeskrankenhäuser, Pflegeschule Vorarlberg, für fünf Jahre zur Nutzung. Der finanzielle Vorteil kommt durch die Steuerersparnis, den Händlernachlass, die E-Bike-Förderung und einen Zuschuss seitens der KHBG zustande. Die oder der Mitarbeitende zahlt ein monatliches Nutzungsentgelt und kann das Fahrrad von Anfang an auch privat nutzen. Nach fünf Jahren besteht die Möglichkeit, das Fahrrad für einen symbolischen Euro zu erwerben.



Arthur Bertsch
Betriebsrats-
vorsitzender
LKH Rankweil

Die Abwicklung erfolgt über einen externen Dienstleister – AVIMO. Es steht ein großes Händlernetz zu Verfügung, wo unsere Kolleginnen und Kollegen sich ihr Wunschrad aussuchen können. Der Preis für das Fahrrad muss zwischen 1.000 und 8.000 Euro liegen. Für die Berechnung, wie groß die Einsparung ist, steht ein Vorteilsrechner zu Verfügung. Hinweis: Der Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 300 Euro, die E-Bike-Förderung sowie der Händlernachlass sind bereits im monatlichen Umwandlungsbetrag ent-

halten. Die Vorteilsrechnung berücksichtigt auch die vom Mitarbeitenden zu bezahlende Servicegebühr (seitens AVIMO) sowie die Versicherung.

Der Händler berät in allen technischen und praktischen Dingen und leitet die Bestellung an die jeweiligen Personalabteilungen der einzelnen Landeskrankenhäuser weiter. Diese schließen mit dem Mitarbeitenden einen Nutzungsvertrag ab. Sobald die Freigabe des jeweiligen LKHs vorliegt, wird der Mitarbeitende von AVIMO kontaktiert. Seitens des Mitarbeitenden ist die Servicegebühr an AVIMO zu überweisen sowie die Versicherung über den bereitgestellten Link abzuschließen. Im Anschluss gibt AVIMO das Rad frei und es kann

Die gesamte Abwicklung im Zusammenhang mit der Zurverfügungstellung des Jobrads erfolgt über den externen Dienstleister Avimo GmbH, der auch Anlaufstelle für Bedienstete bei allfälligen Fragen über die Abwicklung, Auswahl des Jobrads, Versicherung sowie Händlernetz ist.

Tel.: +43 5572 40711, dienstrad@avimo.at, avimo.io/land.mobil

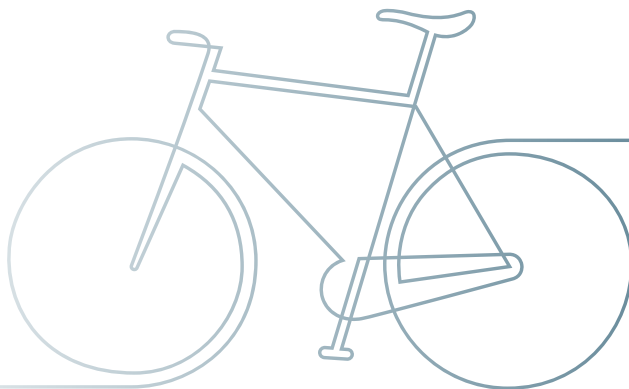
Avimo

beim Händler nach Vorlage des Nutzungsvertrages abgeholt werden.

Das Dienstrad kann für dienstliche und private Wege genutzt werden. Die Versicherung sichert gegen Diebstahl (Neuwert) und Totalschaden ab. Gleichzeitig werden Reparatur und Verschleißkosten übernommen. Dazu einfach dem Händler die Vertragsnummer nennen. Hinweis: Damit die Diebstahlversicherung greift, muss das Rad mit einem festen Gegenstand verbunden sein.

Voraussetzung für das Jobrad ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag. D.h. also mindestens ein Jahr Anstellung bei den Vorarlberger Landeskrankenhäusern.

Die tägliche Fahrt mit dem Fahrrad in die Arbeit ist der perfekte Start in den Arbeitstag. Mit dem richtigen Rad macht es noch mehr Spaß. „Derzeit werden wir mit Anfragen regelrecht überhäuft. Alleine am LKH Rankweil konnten unsere Kolleginnen und Kollegen im Zeitraum Jänner–Februar schon an die 40 Jobräder übernehmen“, freut sich BRV Arthur Bertsch. Ein Preisvorteil für die Mit-



arbeitenden, ein Zeichen der Wertschätzung der Vorarlberger Landeskrankenhäuser.

Über das Jobrad können E-Bikes, klassische Räder, Lastenräder sowie Klappräder zu sehr attraktiven Konditionen bezogen werden. ●

Gemeinsam den CO₂-Fußabdruck reduzieren!

Rückfragehinweis

Arthur Bertsch, MSc

Betriebsratsvorsitzender LKH Rankweil

Tel.: +43 5522/403-4071 / Mobil +43 664 75057792

arthur.bertsch@lkh.at

www.landeskrankenhaus.at

Schwerarbeitsanerkennung

Oder wie die PVA einen Krankenhausmitarbeiter nach 33 Jahren Tätigkeit behandelt.

Von Reinhard Waldhör

Ein diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger aus dem Burgenland (nennen wir ihn Karl) beschloss in seinem 56. Lebensjahr bei der Pensionsversicherung PVA die Zeiten für seine Schwerarbeitspension feststellen zu lassen. Von den fünf möglichen Gründen trafen aus seiner Sicht drei Gründe auf ihn zu: Das Erbringen von Nachtdiensten (arbeiten zwischen 22 und 6 Uhr), die erforderliche verbrauchte Kalorienanzahl (immerhin arbeitet er ja im Schnitt zwölf Stunden – da sollte sich das wohl ausgehen) und die berufsbedingte Pflege mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf (Karl war seit langer Zeit auf einer internistischen Abteilung mit vielen betagten und multimorbiden Patient:innen beschäftigt). Die beiden letztgenannten Gründe müssen

jeweils 15-mal pro Monat erbracht werden. Jeder der angeführten Gründe für sich führt zur Schwerarbeitsanerkennung, wenn dieser ausschließlich erbracht wird. Die Kombination aus drei Schwerarbeitsgründen ist nicht möglich und führte zur Ablehnung. Karl hat zwar immer schwer gearbeitet – aber einmal so und einmal so! Und zusammenzählen gilt nicht – das verstehe wer wolle!

Und praktisch zum Drüberstreuen nach allen Unmöglichkeiten wurde seitens der PVA ein externes Gutachterbüro zur Feststellung der berufsbedingten Pflege beauftragt, dass Karl folgende Aufgabe stellte: Innerhalb von zwei Monaten (Dez. 2023 bis Jän. 2024) sollte Karl die Daten (samt Diagnosen) seiner behandelten und betreuten Patient:innen aus mehreren, lange zurückliegenden Jahren

INFORMATION

nachweisen. Wie soll denn das gehen? Wo bleibt denn hier die DSGVO, wie kommt ein Mitarbeiter denn zu diesen Daten (denn die Dienstgeberin hat aus nachvollziehbaren Gründen die Datenlieferung abgelehnt).

Daher kam es wie es kommen musste: Die PVA stellte für Karl einen Bescheid aus, in dem sie behauptete, Karl hätte vom Beobachtungszeitraum 2007 bis 2023 in 192 Monaten nur insgesamt sieben Monate schwer gearbeitet. Das Feststellungsverfahren seitens der PVA kann nur als entwürdigend für den Antragsteller, nach mehr als 30 Jahren der Pflege und Betreuung von alten, kranken Menschen, bezeichnet werden. Wo bleibt hier die vielzitierte Hochachtung vor den Angehörigen der Gesundheits- und Pflegeberufe?

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst kann mit einer Vielzahl an spezialisierten Jurist:innen immer öfter Verfahren zur Feststellung der Schwerarbeit im Sinne der Verordnung durchsetzen. Wirklich helfen würde es, endlich eine Änderung herzustellen.

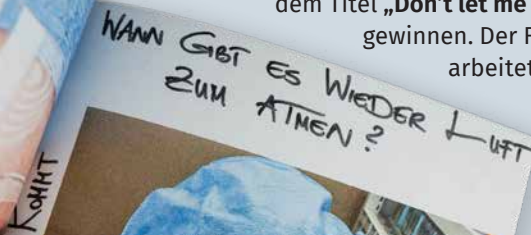
Die Forderung lautet auf:

- Schwerarbeit muss anerkannt werden, unabhängig davon, wann sie erbracht wird!
- Nachdienste brauchen besondere Berücksichtigung, aber keine isolierte Betrachtung!
- Die berufsbedingte Pflege darf nicht von einer Pflegestufe abhängig gemacht werden. Gerade auch im Akutsetting gibt es vielen Patient:innen, die auch ohne festgestellte Pflegestufe großen, schweren Arbeitsaufwand für die Kolleginnen und Kollegen (und das nicht nur in den Pflegeberufen) bringen. Manche schwerkranken Menschen schaffen es leider gar nicht mehr zu einer Pflegestufenfeststellung, weil sie vorher versterben und fallen aus der Wertung!
- Die 15 Tage müssen zu 120 Stunden werden – unabhängig davon wie lang ein einzelner Dienst dauert und zu welcher Tages/Nachtzeit er erbracht wird!

Unterstütze daher unsere Kampagne und mach mit! Schreiben wir den Politiker:innen unsere Meinung! ●

Newsletter-Ankündigung:

Die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft bietet ab 2024 einen Newsletter an. Wenn du daran interessiert bist, schicke ein E-Mail an gesundheitsgewerkschaft@goed.at und erhalte zukünftig alle wichtigen Informationen sowie interessante Angebote. GÖD-Mitglieder können bei der Anmeldung zum Newsletter eines von zehn Büchern mit dem Titel „Don't let me down“ von Günter Valda (Verlag Kettler) gewinnen. Der Fotograf, der selbst als Krankenpfleger arbeitet, hat das Gesundheitspersonal gebeten, ihm Selfies zu senden, die während der Arbeit entstanden sind und anschließend ihre Gedanken und Empfindungen aufzuschreiben.



Telefonische Adressenberichtigung: 01/534 54-139

Österreichische Post AG • MZ 17Z040987 M • GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name _____

Straße _____ Nr. _____

Postleitzahl _____ Ort _____