



Vom Auszubildenden zum Mitarbeiter

©Stefan Pirchner, DGKP
Leitender Diplompfleger
Interdisziplinäre Intensivstation/IMCU
Landeskrankenhaus Hall in Tirol

Zur Person



- 2008 - Diplom allg. Gesundheits- und Krankenpflege
- 2010 - Sonderausbildung Intensivpflege
- 2014 - Akad. Pflegeexperte für Intensivpflege
- 2014 – 2021 pflegerische Stationsleitung LKH Innsbruck Nephrologie und Hypertensiologie
- Seit 2021 pflegerische Stationsleitung LKH Hall i. Tirol Intensivstation/IMCU

- Spezifischer Fokus auf Ausbildungs- und Anleitungsmethodik in der klinischen Praxis
- Seit 2014 Vortragender in diversen Aus- Weiter- und Sonderausbildungen
- 2019 – 2020 Konzeptionierung der ersten ganzjährig geführten Ausbildungsstation Österreichs

Zahlen/Daten/Fakten

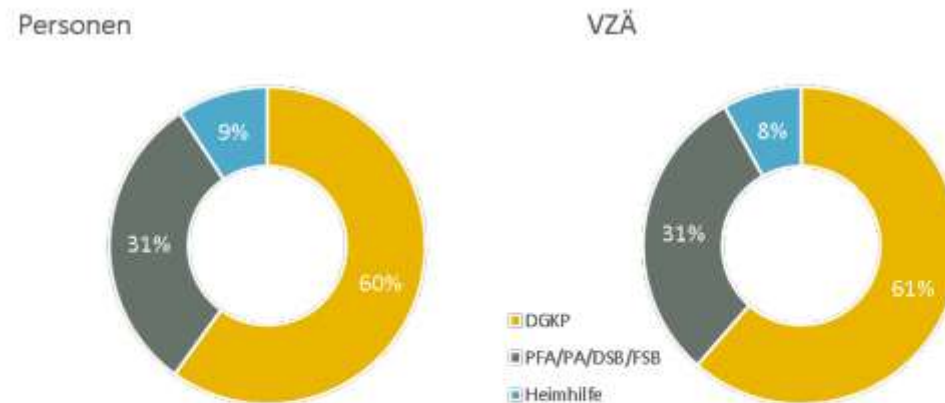
- Ca. 127.000 Pflege- und Betreuungspersonen im akutstationären Bereich (100.600 Vollzeitäquivalent)
- Davon 67.000 in Krankenhäusern und 60.000 im Langzeitbereich
- Teilzeit ist üblich → 12 Köpfe für 10 VKE in Krankenhäusern, 15 Köpfe im extramuralen Bereich
- 30% des Gesamtpersonals über 50 Jahre und älter

(GÖG, 2019, Pflegepersonal – Bedarfsprognose für Österreich)

Zahlen/Daten/Fakten

Verteilung auf Berufsgruppen

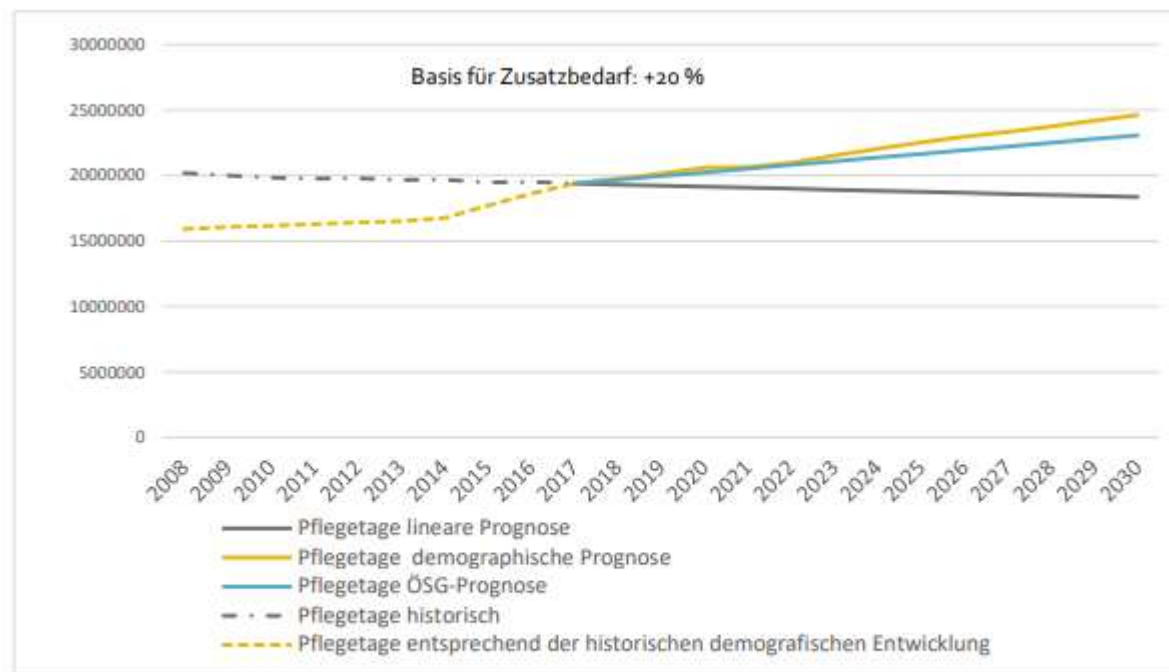
- 60% sind diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen
- 31% sind pflegerische Assistenzberufe
- 9% Heimhilfen



Quellen: Erhebung bei den Bundesländern, Krankenanstaltenstatistik; Darstellung: GÖG

Zahlen/Daten/Fakten

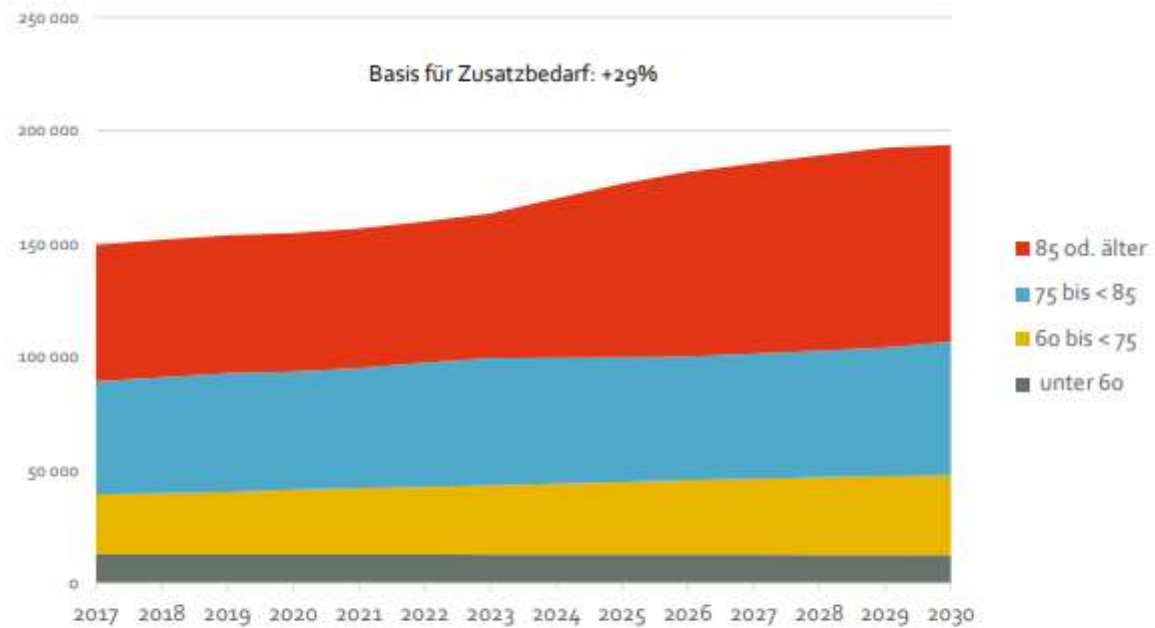
Prognose Inanspruchnahme Akutbereich 2030



Quellen: Diagnosen- und Leistungsdokumentation des BMA5GK 2008 bis 2017, Statistik Austria 2018;
Darstellung: GÖG

Zahlen/Daten/Fakten

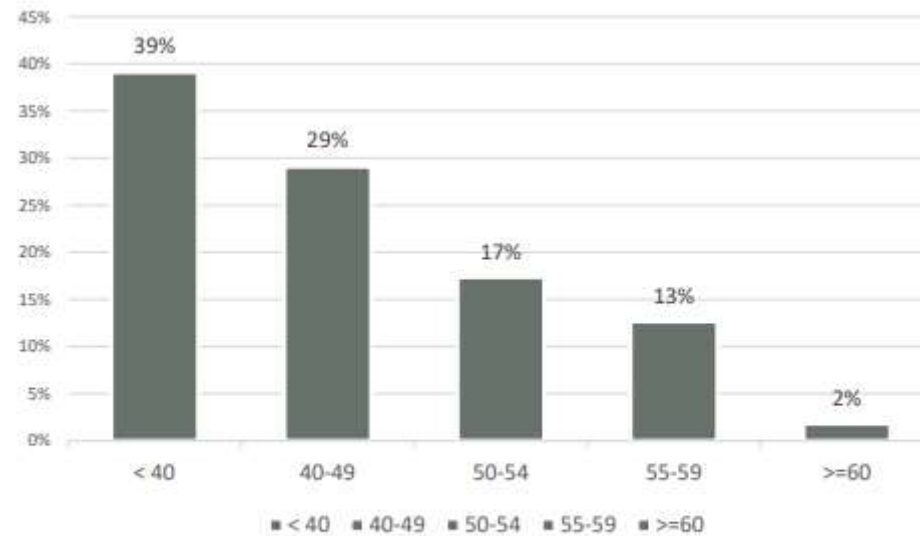
Prognose Inanspruchnahme mobile Dienste 2030



Quelle: Statistik Austria 2018; Darstellung: GÖG

Zahlen/Daten/Fakten

Altersverteilung der Pflege- und Betreuungspersonen



Quellen: Erhebung bei den Bundesländern, Gesundheitsberuferegister; Darstellung: GÖG

Zahlen/Daten/Fakten

Ersatzbedarf

- Der Ersatzbedarf aufgrund von Pensionierungen liegt im Jahr 2030 bei rund 42.000 zusätzlich benötigten Pflege- und Betreuungspersonen. (CAVE: 46- bis 49- Jährigen nicht mitgezählt!!!)
- Der Zusatzbedarf aufgrund demografischen Entwicklung liegt im Jahr 2030 bei rund 34.000 zusätzlich benötigten Personen. Davon werden rund 13.000 Personen im Krankenanstaltenbereich und rund 21.000 im Langzeitbereich benötigt.
- Die Gesamtsumme aus Zusatzbedarf und Ersatzbedarf liegt somit bei rund 76.000 zusätzlich benötigten Personen in der Pflege bis 2030.

(GÖG, 2019, Pflegepersonal – Bedarfsprognose für Österreich)

Zahlen/Daten/Fakten

- Jährlicher Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften von
3.900 – 6.700
- Dem stehen ca. 4.800 Absolventen von FH, GuKP-Schulen (Jahr 2016) entgegen

(GÖG, 2019, Pflegepersonal – Bedarfsprognose für Österreich)

Deshalb.....

MA – Recruitment im Rahmen der
Auszubildendenbetreuung ist unumgänglich!!!!

Der Arbeitsmarkt

- 81% der Unternehmen haben Probleme beim MA-Recruitment
- 36% der Unternehmen verlieren Umsätze aufgrund Arbeitskräftemangels

(Aigner, 2021)

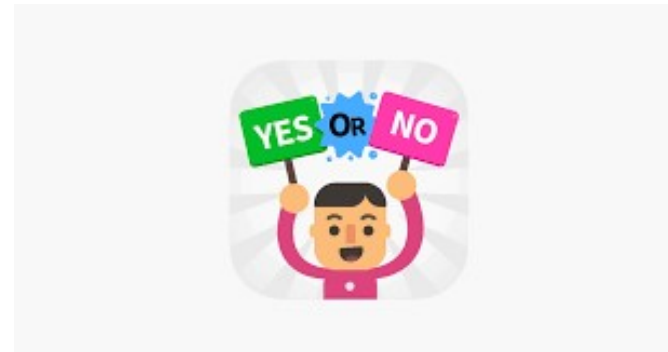
Personalbeschaffung – ein Paradigmenwechsel

- Deutlich proaktiver
- ... Organisationen bewerben sich
- Das Gesamtpaket entscheidet

Fremdauswahl



Selbstauswahl



Verändertes Bewerber:innenverhalten

- Optionen – Generation
- Gestärktes Selbstbewusstsein
- No – Show bzw. Unerreichbarkeit („Ghosting“)
- Nachverhandlungen
- Paradigmenwechsel



Positive Candidate Experience erforderlich



Candidate Experience – Zahlen

- Maximal 6 Wochen Zeit für positive Experience
- 70% hätten gerne ein Online-Profil des neuen AG
 - Man erwartet Infos über Kultur und Werte
- Nur 44% können eigene Kultur vermitteln
- 85% der Bewerber finden „cultural fit“ als wichtig

(Aigner, 2021)

Anforderungsprofil für Bewerber:innen

Vorteile eines Anforderungsprofils

- Vermeidung von Fehlentscheidungen
- Richtwerte bei der Vorauswahl und im Gespräch
- Weniger Ad hoc Entscheidungen
- Mehr Transparenz

Anforderungsprofil – Muss & Kann Kriterien

Fachkompetenz:

Ausbildung, Fachkenntnisse, Berufserfahrung

Persönlichkeitskompetenz:

Antrieb, Intelligenz, Innovation, Kreativität, Moral, Analytische Fähigkeiten

Methodenkompetenz:

Anwendung von Wissen, Problemlösungsprozesse gestalten können

Sozialkompetenz:

Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit, Überzeugung, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit

„War for talents“

Gewinnen ausschließlich Firmen/Abteilungen, die

- Auf individuelle Qualifizierung (im Bereich) setzen
- Wertschätzung entgegenbringen
- Auszubildenden zukunftsfähige Perspektiven bieten und
- **Neue Kolleg:innen wollen!!!!**

Individuelle Qualifizierung, aber wie....

- Durch adäquate Dienstplanung mit Praxisanleiter:innen und/oder Spezialisten
- Durch eine zielorientierte Praktikumsplanung
- Durch spezifische Anleitungs- und Ausbildungsmethoden
- Durch erprobte Feedbackmethoden

Anleitungs- und Ausbildungsmethodik

- Skills Labs Training
- Lernkarteien
- Fallbeispiele

Erprobte Feedbackmethoden

- Verlaufsblätter
- Lerntagebuch
- Überforderung- Unterforderungsindex

Erprobte Feedbackmethoden – Verlaufsblatt

Verlaufsblatt 3. Ausbildungsjahr

Datum	Tätigkeit	Bemerkung	HZ DGKP	HZ Schüler
	Selbstständiges Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> → Überblick und Eigeninitiative im Pflegebereich 			
	Visitenführung <ul style="list-style-type: none"> → Gesprächsführung bei der Visite → Ausarbeiten der Visite 			
	I.V.-Management <ul style="list-style-type: none"> → Blutabnahme → PVK-Anlage → Vorbereiten und Verabreichung von Infusionen/Injektionen → Handling ZVK 			
	Grundlagen der EDV <ul style="list-style-type: none"> → Abzeichnen im Durchführungsnachweis → Eintrag im Pflegebericht → Ausschreiben von Laboranforderungen → Durchführung der Pflegeplanung → PatientInnenaufnahme im SAP 			
	Sonstige Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> → Begleitung zur NBX samt Nachbetreuung → Besuch auf der Dialyse 			

Erprobte Feedbackmethoden – Überforderungs- Unterforderungsindex

tirol kliniken hall in tirol		Über- und Unterforderungsindex ICU/IMCU														Name: _____	
		Montag		Dienstag		Mittwoch		Donnerstag		Freitag		Samstag		Sonntag			
		VM	NM	VM	NM	VM	NM	VM	NM	VM	NM	VM	NM	VM	NM		
Ü B E R F O R D E R U N G ↑																	
↓ U N T E R F O R D E R U N G																	

Legende: Schwarz - Bezugsperson; Grün - Auszubildender

Wertschätzung entgegenbringen, aber wie.....

- Nicht beeinflussbare Wertschätzung
 - Bezahlung, betriebl. Vorgaben)
- Beeinflussbare Wertschätzung
 - Transparente, ehrliche Kommunikation
 - Motivation
 - Qualitätszirkel
 - Rahmenbedingungen für AZUBI´s schaffen
 - Gemeinsames Frühstück, Mittagspause, Kaffee
 - Planbare Verantwortung im Arbeitsalltag

Steigerung der Motivation,....



Zukunftsfähige Perspektiven bieten, aber wie....

- Wie tickt die Generation Y und Z/Digital natives?
- Attraktive Arbeitszeit- und Urlaubsmodelle
- Niederschwelliges Feedbacksystem einrichten
- „cultural fitness“
- Anderer Führungsstil notwendig

„Müssen wir unsere Kolleg:innen von morgen verändern, oder verändern wir uns?“



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!!!