

Rudigierstraße 3

E-Mail: NEOS.Klub@ooe.gv.at

Tel.: (43 732) 7720-17455

Anfrage

An den Ersten Präsidenten des Oö. Landtages Herrn Landtagsabgeordneten Max Hiegelsberger

im Wege der Landtagsdirektion

Schriftliche Anfrage

des **Klubobmannes Mag. Felix Eypeltauer** und der **Abgeordneten Mag. Dr. Julia Bammer** betreffend **Paket zur Entlastung der oberösterreichischen Spitäler** an Frau **Landeshauptmann-Stellvertreterin Mag. Christine Haberlander**

Sehr geehrte Frau **Landeshauptmann-Stellvertreterin Mag. Christine Haberlander**,

betreffend **Paket zur Entlastung der oberösterreichischen Spitäler**, erlauben wir uns an Sie folgende Fragen zu richten:

1. Wie viele Betten sind aktuell, mit Stand August 2022, aufgrund des Personalmangels in den oberösterreichischen Krankenhäusern insgesamt nicht belegt (bitte um eine konkrete Auflistung nach insgesamt vorhandenen sowie nicht belegten Betten in den Krankenhäusern: Ordensklinikum Barmherzige Brüder Linz, Ordensklinikum Elisabethinen Linz, Barmherzige Schwestern Linz, Klinikum Wels-Grieskirchen nach den Standorten Wels sowie Grieskirchen, Kepler Universitätsklinikum nach den Standorten Med Campus III, Med Campus IV und Neuromed Campus, Salzkammergut Klinikum nach den Standorten Bad Ischl, Vöcklabruck und Gmunden, Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum nach den Standorten Kirchdorf und Steyr, Klinikum Freistadt, Klinikum Rohrbach, Klinikum Schärding, Krankenhaus St. Josef in Braunau, Krankenhaus Barmherzige Schwestern Ried, Krankenhaus Sierning)?
 - a. Auf welchen Abteilungen sind derzeit, mit Stand August 2022, aufgrund der Personalmangels wie viele Betten nicht belegt (bitte um eine konkrete Auflistung nach den in Frage 1 erwähnten Krankenhäusern)?
2. Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um dem Personalmangel in den oberösterreichischen Spitätern entgegen zu wirken (bitte um eine konkrete Auflistung nach den in Frage 1 erwähnten Krankenhäusern)?
 - a. Welche Maßnahmen sollen noch ergriffen werden, um dem Personalmangel in den oberösterreichischen Spitätern entgegen zu wirken (bitte um eine konkrete Auflistung nach den in Frage 1 erwähnten Krankenhäusern)?
3. Welche Maßnahmen aus dem Strategiepapier der im Juli 2021 angekündigten Entlastungsoffensive für das oberösterreichische Krankenhauspersonal wurden seitdem umgesetzt (bitte um eine Auflistung nach den jeweils vorgestellten Kapiteln Verbesserte Patientenlenkung, Stärkung der

Gesundheitskompetenz der Bevölkerung, Digitalisierung und Bürokratieabbau)?

- a. Wie hoch war insgesamt das für die umgesetzten Maßnahmen verwendete Budget?
4. Welche Maßnahmen aus dem Strategiepapier der im Juli 2021 angekündigten Entlastungsoffensive für das oberösterreichische Krankenhauspersonal wurden noch nicht umgesetzt?
 - a. Weshalb wurden diese geplanten Maßnahmen noch nicht umgesetzt?
 - b. Wann sollen diese, angekündigten aber noch nicht umgesetzten Maßnahmen, tatsächlich umgesetzt werden?
 - c. Wie hoch ist das für die noch umzusetzenden Maßnahmen vorgesehene Budget?
5. Fanden bereits die im Strategiepapier aus dem Jahr 2021 erwähnten Analysen ("Erkennen von Druckpunkten") statt, wo und wie weiteres Personal eingesetzt werden muss?
 - a. Wenn ja, zu welchem Ergebnis kamen diese Analysen (bitte um eine detaillierte Auflistung der Ergebnisse wo und wie weiteres Personal eingesetzt werden muss)?

Ihrer Antwort sehen wir mit Interesse entgegen und verbleiben in der Zwischenzeit mit freundlichen Grüßen






CHRISTINE HABERLANDER

LANDESHAUPTMANN-STELLVERTRETERIN

Herrn
Klubobmann
Abgeordneten zum Oö. Landtag
Mag. Felix Eypeltauer
NEOS Oberösterreich
Rudigierstraße 3
4020 Linz

E-Mail: LHStv.Haberlander@ooe.gv.at
Tel: (+43 732) 77 20-17107
Bitte bei Antwortschreiben folgende Zahl anführen:
LHStv.Ha-620085/393-2022-Hi/Re

7. November 2022

Frau
Abgeordnete zum Oö. Landtag
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Bammer
NEOS Oberösterreich
Rudigierstraße 3
4020 Linz

Beantwortung der schriftlichen Anfrage der Abgeordneten Klubobmann Mag. Felix Eypeltauer und Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Bammer an Frau LH-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander betreffend Paket zur Entlastung der oberösterreichischen Spitäler

Sehr geehrter Herr Klubobmann!

Sehr geehrte Frau Abgeordnete!

Ich beziehe mich auf die schriftliche Anfrage vom 5. September 2022 betreffend Paket zur Entlastung der oberösterreichischen Spitäler und möchte einleitend festhalten, dass das oberösterreichische Gesundheitssystem von dynamischen Veränderungen verschiedener Parameter geprägt ist:

Auf der einen Seite ist z.B. der Anteil chronischer Krankheiten in den vergangenen Jahren massiv angestiegen, auf der anderen Seite hat aber auch der medizinische Fortschritt wesentlich zu dieser allgemeinen Dynamik beigetragen und so stehen im Jahr 2022 den Patientinnen und Patienten gänzlich neue Möglichkeiten in der Diagnostik, Behandlung und Therapie zur Verfügung, die es so noch vor wenigen Jahren nicht gegeben hat.

Ein weiterer Aspekt ist die demografische Entwicklung - im Jahr 2035 werden um 50 % mehr Über-65-Jährige sowie um 40 % mehr Über-80-Jährige in Oberösterreich leben, was auch zu

GESUNDHEIT . BILDUNG . FRAUEN

Bahnhofplatz 1. 4021 Linz | lhstv.haberlander@ooe.gv.at
www.christine-haberlander.at



einer veränderten Inanspruchnahme von medizinischen und pflegerischen Leistungen führen wird. Wir sehen bereits jetzt, dass sich beispielsweise die Zahlen bei den sogenannten IVOMs im letzten Jahrzehnt fast verfünffacht haben. Aber auch die Leistungen im Zusammenhang mit Hüft- und Knieprothesen haben sich im selben Zeitraum um fast 15 % erhöht.

In den Spitälern wurde und wird diese Dynamik neben der Herausforderung, die die Corona-Pandemie brachte und bringt, naturgemäß ganz besonders spürbar.

Aus diesem Grund hat eine trägerübergreifende Taskforce in meinem Auftrag im Frühjahr 2021 ein umfangreiches Maßnahmenpaket ausgearbeitet, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Oberösterreichs Kliniken – nach bereits erfolgten Verbesserungen der finanziellen und nicht-finanziellen Rahmenbedingungen durch das Oö. Pflegepaket, das mit 1.2.2021 wirksam wurde - weiter zu entlasten.

Es wurden in der Folge Maßnahmen erarbeitet, die kurz-, mittel- oder langfristig ergriffen werden können, um für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den oberösterreichischen Spitälern Entlastung zu schaffen und weiterhin ein attraktives und sinnerfülltes Arbeiten sicherzustellen.

Die Maßnahmen werden im Wesentlichen auf vier Säulen, die sich – insbesondere was das Zukunftsthema Digitalisierung betrifft – gegenseitig bedingen und beeinflussen:

- Verbesserte Lenkung der Patientinnen und Patienten
- Stärkung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung
- Ausbau der Digitalisierung
- Entbürokratisierung

In der Taskforce erfolgte zu diesen Themenfeldern ein trägerübergreifender Austausch zu bestehenden und künftig umzusetzenden Maßnahmen. So wurde in der Taskforce voneinander gelernt und eine gemeinsame Wissensbasis aufgebaut. Im Sinne einer raschen Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einzelne Projekte individuell auf Trägerebene vorangetrieben, andere Projekte mit langem Wirkungshorizont werden trägerübergreifend bearbeitet. Dabei wurden und werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

entsprechend eingebunden, denn diese wissen am besten, welche Verbesserungen beziehungsweise Erleichterungen notwendig und zweckdienlich sind.

Ganz allgemein darf an dieser Stelle noch ausgeführt werden, dass die aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt natürlich auch vor dem Gesundheitsbereich nicht Halt machen, weshalb bereits selbstverständlich auf mehreren Ebenen Maßnahmen ergriffen wurden, um die Gesundheitsversorgung in Oberösterreich weiterhin sicherzustellen.

So wird die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den oberösterreichischen Spitälern laufend erhöht und stieg der Personalstand vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2021 um 4,1 %, womit im Jahr 2021 in Summe rund 26.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den oberösterreichischen Spitälern beschäftigt waren.

Außerdem wurde z.B. allein in der KUK vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2021 das Unterstützungspersonal um 14,7 % aufgestockt, was rund 60 besetzten Vollzeit-Stellen entspricht und damit eine erhebliche Entlastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet.

Um die am Papier vorgesehenen Stellen auch in Zukunft mit Menschen besetzen zu können und dem Ärzten- und Ärztemangel in den OÖ Krankenanstalten entgegen zu wirken, war die Gründung der Medizinischen Fakultät an der JKU in Linz sicherlich ein wesentlicher Schritt. So ist es auch wichtig, dass nun mit dem Studienjahr 2022/2023 die Anzahl der Medizinstudienplätze in Linz auf 310 Plätze aufgestockt wurde. Die OÖ Krankenanstalten unterstützen natürlich die Ausbildung von Medizinstudierenden an der JKU, unter anderem durch die Zurverfügungstellung von Praktikumsplätzen und die Mitwirkung an Lehrveranstaltungen. Außerdem sind alle Kliniken der oö. Gesundheitsholding so genannte Lehrspitäler aller österreichischen medizinischen Fakultäten bzw. Medizinischen Universitäten.

Es darf an dieser Stelle auch nochmals auf die Ergebnisse einer Befragung der Medizinstudierenden der Medizinischen Fakultät der JKU Linz im Abschlussjahr 2021 hingewiesen werden, wonach 76 % der befragten Linzer Humanmedizinabsolventinnen und -absolventen angaben, nach der Ausbildung auch in Oberösterreich tätig werden zu wollen.

Dieses erfreuliche Ergebnis zeigt uns, dass wir mit der Medizinischen Fakultät an der JKU in Linz einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der medizinischen Versorgung im Gesundheitsland Oberösterreich leisten.

Eine wichtige Maßnahme, um dem Personalmangel im Pflegebereich zu begegnen, stellt das Modell „PflegestarterInnen“ dar, das im September 2022 an zwei Schulstandorten für Gesundheits- und Krankenpflege der Oberösterreichischen Gesundheitsholding (Kirchdorf und Freistadt) begann. Damit wurde erstmals eine Ausbildung ab dem 15. Lebensjahr, die bis zur Pflegefachassistentin bzw. zum Pflegefachassistent reicht, geschaffen. So gelingt uns ein Lückenschluss zwischen der allgemeinen Schulpflicht und dem möglichen Start einer Pflegeausbildung. Das Interesse an dieser Ausbildung war sehr groß und so freut es mich, dass beide Klassen mit jeweils 24 Schülerinnen und Schülern bis auf den letzten Platz gefüllt sind.

Eine weitere Maßnahme, um mehr junge Menschen für eine Pflegeausbildung zu begeistern und diese zu attraktivieren, stellt sicherlich auch das Oö. Pflegestipendium in der Höhe von 600 Euro monatlich dar, das Berufsbilder in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie im Bereich der Behinderten- und Familienarbeit erhalten.

Zudem wurden in Oberösterreich mit dem Pflegepaket 2021 die finanziellen Rahmenbedingungen für das Pflegepersonal mit Sonderausbildung bzw. Spezialisierung und auch die arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen deutlich verbessert und attraktiviert. Auf diese Weise wurde die Bezahlung für Pflegeberufe in Oberösterreich attraktiver gestaltet und profitieren ca. 13.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 1. Februar 2021 von diesem umfassenden Gehaltspaket. Die Gesamtkosten des Pflegepakets betragen jährlich rund 34 Millionen Euro. Dazu kommen die Erleichterungen in den Arbeitsbedingungen und die Erhöhung der Zulage für kurzfristiges Einspringen, die ebenfalls mit Februar 2021 in Kraft getreten sind.

Weiters wurden am 19. August 2022 die Verhandlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im handwerklichen Bereich, die mit ihrem Engagement und ihrem Einsatz auch einen wesentlichen Beitrag zum Funktionieren des Gesundheitssystems leisten, erfolgreich

abgeschlossen und konnten viele Verbesserungen, die ab 1.1.2023 in Kraft treten, erreicht werden.

Außerdem setzt sich das Land Oberösterreich auch gerade dafür ein, die vom Bund zugesagten Mittel nach dem Entgelterhöhungszweckzuschussgesetz für das Jahr 2022 für die Berufsbilder des Gesundheits- und Sozialbereichs rasch auszubezahlen.

Zu Frage 1):

Zu Ihrer Frage möchte ich vorweg mitteilen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Krankenanstalten, für die die Erhebung der Daten zu den nicht belegten Betten in einer ohnehin nach wie vor herausfordernden Zeit einen zusätzlichen Arbeitsaufwand bedeutete, im Zuge der Beantwortung darauf hingewiesen haben, dass gerade der Monat August, auf den Sie in Ihrer Anfrage abstellen, naturgemäß ein traditioneller Urlaubs- und Ferienmonat und somit auch von geringeren Spitalsfrequenzen gekennzeichnet ist.

Temporäre Bettensperren in den Sommermonaten sind – nicht nur in Oberösterreich - eine durchaus übliche Vorgehensweise – auch schon vor Corona –, um durch den geringeren Belag den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit für Urlaub und Zeitausgleich zu geben. Das ist nicht nur in Oberösterreich so, das ist auch in anderen Bundesländern Usus. So ist der prozentuale Anteil der gesperrten Betten in Oberösterreich den Werten in Salzburg, in der Steiermark, in Wien und Tirol sehr ähnlich. Im Vergleich dazu haben beispielsweise die Schweiz und Deutschland punktuell deutlich höhere Sperrquoten.

Temporäre Bettensperren in den Sommermonaten begründen sich vor allem auch damit, dass im Sommer generell von einem geringeren Leistungsgeschehen in den Spitälern ausgegangen werden kann – einerseits weil Patientinnen und Patienten aufgrund von geplanten Urlauben in den Sommermonaten oftmals keine planbaren, nicht dringlichen Eingriffe vornehmen möchten und andererseits, weil gewisse Eingriffe (z.B. Varizen) aus medizinischen Gründen im Sommer nicht empfohlen werden. Weitere Gründe für Bettensperren im vergangenen Sommer sind unter anderem ein höherer Personalschlüssel, welcher mit der Betreuung von Covid-Patientinnen und -Patienten einhergeht und zudem sind – so wie überall – auch in den

Spitälern einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer (Covid-)Erkrankung oder einer Betreuungspflicht für erkrankte Kinder ausgefallen.

Es darf an der Stelle auch noch angemerkt werden, dass vielfach auch aus personalpsychologischen Gründen darauf geachtet wurde, bestehende, gut eingespielte Teams in der Pflege nicht „auseinander zu reißen“, da gerade in herausfordernden Zeiten Zusammenhalt, Teamgeist und ein gutes Miteinander unerlässlich sind.

Die Anzahl der insgesamt vorhandenen Betten sowie aus unterschiedlichen, genannten Gründen – und damit nicht wie im Wortlaut der Anfrage ausschließlich aufgrund des Personalmangels, womit auf unsachliche Weise impliziert wird, die Versorgung sei nicht gewährleistet (gewesen) – nicht belegten Betten sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

	Betten *	nicht belegte Betten
Ordensklinikum Elisabethinen	440	57
Ordensklinikum Barmherzige Schwestern	659	67
Barmherzige Brüder	331	46
Barmherzige Schwestern Ried	413	8
Klinikum Wels Grieskirchen - Standort Wels	986	44
Klinikum Wels Grieskirchen - Standort Grieskirchen	220	8
Krankenhaus Braunau	382	74
Krankenhaus Sierning	90	12
Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum - Standort Steyr	593	50
Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum - Standort Kirchdorf	218	20
Salzkammergut Klinikum - Standort Vöcklabruck	546	58
Salzkammergut Klinikum - Standort Bad Ischl	219	24
Salzkammergut Klinikum - Standort Gmunden	259	20
Klinikum Freistadt	169	-
Klinikum Rohrbach	196	-
Klinikum Schärding	151	-
Kepler Universitätsklinikum - MC III	1146	178
Kepler Universitätsklinikum - MC IV		26
Kepler Universitätsklinikum - NMC		12

* lt. 2. Regionaler Strukturplan Gesundheit OÖ 2025

Zu Frage 1a):

Die Anzahl der – auch hier aus den genannten, vielseitigen Gründen - nicht belegten Betten je Abteilung sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

	Ordensklinikum Linz		Konventhospital Barmherzige Brüder	Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried	Klinikum Wels-Grieskirchen Standort Wels	Klinikum Wels-Grieskirchen Standort Grieskirchen	Krankenhaus St. Josef Braunau	KH Sierning
	Elisabethinen	Barmherzige Schwestern						
Interne Medizin/Kardiologie/Gastroenterologie	16	20	20			8	Insgesamt 74 Betten	
Neurologie			16		4			
Chirurgie	9	23	10					
Hämatookologie	9	10						
Kardiologie								
Nephrologie	9							
Pneumologie	12							
Akutgeriatrie	2			8				12
Radioonkologie		14						
Orthopädie/Traumatologie					23			
Psychiatrie					4			
Palliativ					3			
Kinder					6			
Intensivstationen					4			

Der Vollständigkeit halber darf darauf hingewiesen werden, dass das Krankenhaus Braunau in seiner Rückmeldung anführte, dass aufgrund der flexiblen Patientenversorgung eine Zuordnung auf Abteilungsebene nur bedingt möglich war.

Kepler Universitätsklinikum Standort Med Campus III		Kepler Universitätsklinikum Standort Neuromed Campus		Kepler Universitätsklinikum Standort Med Campus IV	
Akut Geriatrie	25	NPG - Neurologisch-Psychiatrische Gerontologie	12	Gynäkologie und Geburtshilfe, Gynäkologische Endokrinologie und Pränatalmedizin	8
Chirurgie 1 - Herz-, Gefäß- und Thoraxchirurgie	14			Kinder- und Jugendheilkunde	11
Chirurgie 2 - Allgemein- und Viszeralchirurgie	15			NIMCU - Neonatal Intermediate Care Unit	7
Interne 1 - Kardiologie und Internistische Intensivmed.	16				
Interne 2 - Gastroenterologie und Hepatologie	32				
Interne 3 - Hämatologie und Internistische Onkologie	4				
Interne 4 - Lungenheilkunde	8				
Mund- Kiefer- Gesichtschirurgie	5				
Neurologie 2	8				
Orthopädie und Traumatologie	31				
Remobilisation - RNS	5				
Urologie	15				

	Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum		Salzkammergut Klinikum			Klinikum Freistadt	Klinikum Rohrbach	Klinikum Scharding
	Standort Steyr	Standort Kirchdorf	Standort Vöcklabruck	Standort Bad Ischl	Standort Gmunden			
Innere Medizin	24		10	6		keine nicht belegten Betten	keine nicht belegten Betten	keine nicht belegten Betten
Unfallchirurgie / Orthopädie und OrthoChirurgie	4 / 12	1 / 2	2	3	10			
Chirurgie	10	14	6	15	10			
Gynäkologie und Geburtshilfe		3	6					
Neurologie			4					
Augen			2					
HNO			6					
Aufnahmestation			2					
Tagesklinik Psychiatrie			20					

Zu den Fragen 2) und 2a):

Die oberösterreichischen Spitäler versuchen auf allen Ebenen dem Personalmangel entgegen zu wirken und stehen natürlich auch mit den Ausbildungseinrichtungen in engem Kontakt. So

werden laufend verschiedene Kampagnen zur Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet, deren Ziel auch die Herstellung eines positiven Images des zuletzt leider oftmals schlechtgeredeteten, aber zutiefst sinnstiftenden Gesundheitsberufs ist. Selbstverständlich sind die oberösterreichischen Krankenanstaltenträger daher auch auf diversen Berufs- bzw. Karrieremessen und auf den unterschiedlichsten Social-Media-Kanälen vertreten, um auch dort bei jungen Menschen das Interesse für einen Gesundheitsberuf zu wecken.

Auch mit einem großen Angebot an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen bemüht man sich intensiv darum, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen das für sie am besten passende Modell anzubieten und so den Beruf stets attraktiv zu gestalten (Stichwort: lebensphasenorientiertes Arbeiten). Dazu zählt für Jungmütter und -väter auch ein Kinderbetreuungsangebot vor Ort, was bestmögliche Flexibilität bei der Vereinbarung von Familie und Beruf gewährleisten kann, und daher auch weiter ausgebaut werden soll.

Wie die in der Folge angeführten Rückmeldungen aus den Spitälern zeigen, wurden über die genannten Maßnahmen hinaus bereits noch weitere zahlreiche Maßnahmen gesetzt bzw. ist eine Vielzahl von Maßnahmen mit längerem Wirkungshorizont in Planung bzw. Vorbereitung.

➤ **Konventhospital Barmherzige Brüder Linz**

Zur Entlastung und Unterstützung der Bereichsleitungen erfolgen regelmäßige Besprechungen, bei denen Maßnahmenideen gesammelt und selbstverständlich auch umgesetzt werden. Außerdem gibt es z.B. Überlegungen zur Etablierung eines MitarbeiterInnen-Pools bzw. eines „Einsprungkalenders“, es werden Tätigkeiten zur Entlastung des Pflegepersonals auf Hilfs- bzw. Unterstützungspersonal verteilt oder aber führt auch die Medikamentenverblistung auf bettenführenden Stationen sowie eine bessere Steuerung der Anrufe von Angehörigen auf den Stationen durch fixe Auskunftzeiten zu einer Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

➤ **Ordensklinikum Linz - Elisabethinen und Barmherzige Schwestern**

Es wurde u.a. eine Pflegekampagne gestartet und eine Arbeitsgruppe zur Mitarbeiterbindung und entsprechenden Maßnahmenableitung in folgenden Schwerpunkten gebildet:

- Services
- Personal(weiter)entwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Arbeitsbeziehungen
- Neue Wege im Recruiting

➤ **Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried**

Ein besonderer Fokus wird auf die Prävention von Krankenständen (Betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeits- und Organisationspsychologie, Betriebliches Eingliederungsmanagement, ...) und das Deeskalationsmanagement gelegt und es werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angeboten.

➤ **Klinikum Wels-Grieskirchen**

Es wurde u.a. ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der OP-Organisation erarbeitet, eine Pflegekampagne gestartet und werden neue Arbeitszeitmodelle angeboten.

➤ **KH Sierning**

Es werden Tätigkeiten zur Entlastung des Pflegepersonals auf Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte verteilt.

➤ **Krankenhaus St. Josef Braunau**

Es werden u.a. Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten und es erfolgte die Implementierung der Arbeits- und Organisationspsychologie.

➤ OÖG

Es wurde beispielsweise ermöglicht, dass Studierenden der Medizinischen Fakultät Linz sowie der FH Gesundheitsberufe OÖ in den diversen Bereichen bereits eingestellt werden, um im klinischen Alltag zu unterstützen. Zusätzlich wurden Tätigkeiten zur Entlastung des Pflegepersonals auf Unterstützungs- bzw. Hilfspersonal verteilt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht ein Angebot für Coaching, Teamentwicklung und Organisationsentwicklung. Außerdem gibt es in der OÖG rund 200 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle – daran sieht man, dass man sich intensiv darum bemüht, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen das für sie am besten passende Modell anzubieten und so den Beruf stets attraktiv zu gestalten.

Zu den Fragen 3) und 3a):

Wie bereits eingangs ausgeführt, hat eine trägerübergreifende Taskforce in meinem Auftrag im Frühjahr 2021 ein umfangreiches Maßnahmenpaket ausgearbeitet, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Oberösterreichs Kliniken weiter zu entlasten.

Im Sinne einer raschen Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einzelne Projekte – wie in Beantwortung der Frage 2 auch ersichtlich - individuell auf Trägerebene vorangetrieben, während andere Projekte mit langem Wirkungshorizont trägerübergreifend bearbeitet werden. Dabei werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend eingebunden, denn diese wissen am besten, welche Verbesserungen beziehungsweise Erleichterungen notwendig und zweckdienlich sind.

Im Folgenden darf ein Überblick über wesentliche Maßnahmen, die unter den vier zentralen Säulen des Maßnahmenpakets (Verbesserte Lenkung der Patientinnen und Patienten, Stärkung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung, Ausbau der Digitalisierung, Entbürokratisierung) bereits gesetzt wurden, gegeben werden:

- Verbesserte Lenkung der Patientinnen und Patienten
 - Die Weiterentwicklung zur „1450-Fastlane“ soll eine bessere Lenkung und effizientere Behandlung der Patientinnen und Patienten gewährleisten. Der Pilot hat an der KUK

-
- und im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried am 4. Juli 2022 begonnen und so soll nach dessen Evaluierung eine schrittweise Ausrollung erfolgen.
- Durch den laufenden Ausbau von Terminambulanzen in den Krankenanstalten soll das unkontrollierte Umgehen des niedergelassenen Bereichs verhindert und damit das Personal in den Krankenhäusern entlastet werden.
 - Eine wichtige Rolle bei der Lenkung der Patientinnen und Patienten kommt auch den Primärversorgungseinheiten (PVE) zu, deren Ausbau forciert wird. So sind derzeit schon acht PVEs in Oberösterreich in Betrieb, zwei weitere starten Anfang des Jahres 2023.
 - Zur fachärztlichen Versorgung und Entlastung der Spitalsambulanzen tragen innovative Versorgungsformen wie beispielsweise die Kinder-Gruppenpraxis Kirchdorf oder Verschränkungsmodelle wie bei der Versorgung gynäkologischer Patientinnen in Freistadt bei, die weiter ausgebaut werden sollen.
 - Die während der Pandemie notwendig gewordenen Schleusen und Besucherregelungen haben neben der Stärkung der Hygiene auch eine Entlastung für das Spitalpersonal gebracht.
- Die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung, die in OÖ schon von klein an in den Krabbelstuben, Kindergärten und Schulen eine zentrale Rolle spielt, soll dazu beitragen, dass sich die Menschen schneller und besser im Gesundheitssystem orientieren und das adäquate Angebot in Anspruch nehmen. Die Gesundheitskompetenz der Patientinnen und Patienten führt damit direkt zu einer Entlastung der Strukturen und damit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kommunikationsmaßnahmen wie „Der gelungene Patientenkontakt“ werden durchgeführt und die Homepage www.wobinichrichtig.at soll den Oberösterreicherinnen und Oberösterreichern Orientierung im Gesundheitssystem geben. Zudem werden regional Veranstaltungen für Patientinnen und Patienten sowie Angehörige organisiert, um informatorische Hilfestellungen für die Bewältigung von Krankheitsbildern zu geben. In diesem Zusammenhang werden in Oberösterreich auch die Angebote für die Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen ausgebaut und so führen bereits viele Spitäler die Bezeichnung „selbsthilfefreundliches Krankenhaus“.

Natürlich ist den Krankenanstaltenträgern aber auch die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen und so wurden auf lebensphasenorientierten Bedürfnissen abgestimmte Arbeitskonzepte entwickelt und umgesetzt und gibt es zahlreiche Gesundheitsförderungs- und arbeitspsychologische Unterstützungsangebote.

- Einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistet auch der Ausbau der Digitalisierung z.B.
 - mit dem Digitalen Terminmanagement,
 - mit den Digitalen Ambulanzen, die den Patientinnen und Patienten oft weite Wege ersparen und zusätzlich die Mitarbeitenden in der Administration und Pflege von Tätigkeiten entlasten,
 - mit der Einführung der digitalen Fieberkurven und der Medikamentenverblistung, wodurch die händisch papierunterstützte Erfassung und Eintragung von Daten bzw. das Einsortieren von Medikamenten durch das Pflegepersonal wegfallen,
 - mit dem Einsatz von Videodolmetschsystemen zur Kommunikationserleichterung
 - und mit den Möglichkeiten der Telemedizin.

- Letztlich soll auch eine Entbürokratisierung durch Reduktion des Dokumentationsaufwands zu einer Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Darüber hinaus werden in den Spitälern neben Studierenden auch vermehrt Unterstützungskräfte eingesetzt, die konkret mit der Übernahme von Transportdiensten, Reinigungstätigkeiten und dergleichen das Pflegepersonal entlasten, dem auf diese Weise die Möglichkeit gegeben werden soll, sich auf die pflegerischen Kernaufgaben zu konzentrieren.

Ein wichtiger Schritt war auch der heuer erfolgte Start der Ausbildung zu Operationstechnischen Assistenten, die dann das bestehende OP-Personal unterstützen und entlasten werden.

Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt über die laufenden Budgets der Krankenanstalten bzw. – im Fall der Hotline „1450“ – auch durch andere öffentliche Einrichtungen.

Zu den Fragen 4), a), b) und c):

Wie den Beantwortungen zu den Fragen 2 und 3 zu entnehmen ist, konnte bereits – trotz der mit Covid für die Spitäler verbundenen, enormen Herausforderung – eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, in die Wege geleitet bzw. erarbeitet und geplant werden.

Zukünftig sollen u.a. telemedizinische Anwendungen weiter ausgebaut und auf diese Weise auch ressourcenschonende Möglichkeiten zur Begleitung insbesondere chronisch kranker Menschen geschaffen werden. Aber auch innovative Versorgungsformen wie die erwähnte Kinder-Gruppenpraxis Kirchdorf oder Pilotprojekte wie „1450-Fastlane“ sollen – wie oben erwähnt – ausgebaut bzw. ausgerollt werden.

Wie bereits bei Frage 3 angeführt, werden diese Maßnahmen aus den laufenden Budgets der Krankenanstalten finanziert. Um den aktuellen Anforderungen und Notwendigkeiten gerecht werden zu können und sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den oberösterreichischen Spitälern attraktive Arbeitsbedingungen zu geben als auch den Patientinnen und Patienten weiterhin eine gute Gesundheitsversorgung zur Verfügung zu stellen, wird es daher auch im kommenden Jahr wieder erforderlich sein, ein entsprechendes Budget in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen. Es sei an der Stelle der Vollständigkeit halber aber angemerkt, dass die Budgethoheit bekanntlich beim Landtag liegt.

Zu den Fragen 5) und 5a):

Die oberösterreichischen Krankenanstaltenträger sind selbstverständlich im regelmäßigen Austausch zu bestehenden und künftig umzusetzenden Maßnahmen. Die aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt und der bestehende Personalmangel betreffen aber bekanntlich alle Bereiche unserer Gesellschaft, wird in ständigen Evaluierungen begutachtet und werden dementsprechende Maßnahmen geplant und gesetzt.

Hier wird auch trägerübergreifend voneinander gelernt und eine gemeinsame Wissensbasis aufgebaut, um darauf aufbauend auch einen allfälligen Personalbedarf abzuleiten. Diese Analysen fließen natürlich in die jährlichen Personalplanungen der Krankenanstalten ein, um auch in Zukunft ein attraktives und sinnerfülltes Arbeiten in den oberösterreichischen Spitälern

sicherstellen zu können. In dem Zusammenhang darf abschließend auch nochmals auf die vielen, dargestellten Maßnahmen verwiesen werden, mit denen bestmöglich versucht wird, die am Papier vorgesehenen Stellen auch mit Menschen zu besetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.^a Christine Haberland
Landeshauptmann-Stellvertreterin