

AMPULS

Zeitschrift für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe

noe.arbeiterkammer.at/ampuls

WEITERE THEMEN DIESER AUSGABE:

UMFRAGEERGEBNIS:

Attraktivitätsindex
Arbeitsplatz Pflege – Seite 6

GEFÖRDERTE MASTERARBEIT:

Transkulturelle
Pflege in der
Palliative Care – Seite 8

IM GESPRÄCH:

Elisabeth Bräutigam,
NÖ LGA Vorständin für
Medizin und Pflege – Seite 9

Projekt COMMUNITY NURSING

Sogenannte Community Nurses sind als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen zentrale Ansprechpartner in den Gemeinden. Sie leisten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur wohnortnahen und niederschweligen Versorgung in Österreich, wie eine Evaluation der FH Kärnten zeigt. AM PULS sprach mit Thomas Mülleitner, Community Nurse in Prinzersdorf. Näheres dazu auf den Seiten 2 und 3.



Niederschwellig GLEICH UMS ECK

Bis Ende 2024 wurde das Pilotprojekt Community Nursing mit EU-Förderungen finanziert. Insgesamt wurden österreichweit zwischen Jänner 2022 und Dezember des Vorjahres 117 Projekte mit 273 Community Nurses (CN) umgesetzt. Allein in Niederösterreich waren es 26 Projekte. Das Land NÖ führt seit dem Auslaufen der EU-Gelder das Angebot nun mit rund 60 CN in 24 Projekten und 54 Gemeinden weiter.

Montag, 10.30 Uhr, Gemeindeamt Prinzersdorf. Petra C. (Name geändert) ist pflegende Angehörige, betreut ihren Vater und möchte sich näher über diverse Unterstützungsmöglichkeiten wie etwa Pflegegeld und Mobile Pflege erkundigen. Über eine Bekannte hat sie von Community Nursing (CN) erfahren und sich mit DGKP Thomas Mülleitner, CN der Marktgemeinde Prinzersdorf, einen Termin ausgemacht. „Es ist gut, dass es nun eine entsprechend ausgebildete Ansprechperson hier im Gemeindeamt gibt, an die man sich wenden kann und die dich professionell und individuell zu den Themen Pflege und Betreuung berät“, so Frau C. nach dem Informationsgespräch. „Ich fühle mich bei Herrn Mülleitner gut aufgehoben. Vor allem, wenn ich weitere Fragen habe, kann ich mich ja wieder an ihn wenden.“

Seit Start des Pilotprojekts im Jahr 2022 ist der diplomierte Gesund-

heits- und Krankenpfleger als CN in Prinzersdorf tätig. Thomas Mülleitner (33) hat das Bachelorstudium Advanced Nursing Practice mit dem Schwerpunkt Pflegeentwicklung und Patientenedukation,

dium für die Sekundarstufe an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich abgeschlossen und ist parallel zu seiner CN-Tätigkeit Lehrer für Gesundheits- und Krankenpflege in einer Pflegeaus-



Foto: Doris Schleifer-Hotterl

inklusive Pädagogikmodul für die Gesundheits- und Krankenpflege, sowie das Masterstudium Advanced Nursing Practice an der IMC FH Krems absolviert. Zusätzlich hat Mülleitner das Lehramtsstu-

„Der große Vorteil von Community Nursing ist, dass wir niederschwellig, quasi ums Eck, zu erreichen sind.“

CN Thomas Mülleitner
im Beratungsgespräch

bildungseinrichtung in St. Pölten. Darüber hinaus fungiert Mülleitner als Sprecher der Community Nurses in Niederösterreich. „Der große Vorteil von Community Nursing ist, dass wir niederschwellig, quasi

ums Eck, zu erreichen sind. Durch Mundpropaganda erfahren dann auch Personen, die man ansonsten nicht so rasch erreichen würde, dass es uns gibt und wofür wir stehen. Wir unterstützen Menschen vor Ort dabei, möglichst lange in ihrem eigenen Zuhause bleiben zu können und/oder mit einer chronischen Erkrankung besser zurecht zu kommen. Dies geschieht durch



Organisation und Vermittlung von Pflege-, Betreuungs-, Präventions- und Gesundheitsfördermaßnahmen sowie durch den Einsatz für die Anliegen der pflegenden Angehörigen“, erklärt Thomas Mülleitner.

BEDARF GEGEBEN

Dass der Bedarf an Community Nursing gegeben ist, wurde durch die von der FH Kärnten bundesweit durchgeführte Evaluation im Zeitraum von Mai 2022 bis Dezember 2024 belegt. Dabei wurde festgestellt, dass zwischen Anfang Jänner 2022 und Ende September des Vorjahres von den österreichischen CN insgesamt 486.919 Kontakte dokumentiert wurden. Zirka die Hälfte

mit Klient:innen (62% telefonisch, 17% aufsuchend, 14% Sprechstunde, 8% präventive Hausbesuche), die andere Hälfte zur Netzwerkpflege (je 50% telefonisch/persönlich). Zwischen 01. Jänner 2022 und 15. November 2024 wurden insgesamt 22.193 Fälle und 206.604 Einzelinterventionen dokumentiert. Etwa ein Viertel waren einmalige Einzelfallberatungen, bei knapp der Hälfte wurden Einzelpersonen und bei rund einem Fünftel Familien mit mindestens zwei Kontaktaufnahmen begleitet. Die beratenen pflegebedürftigen Menschen waren mehrheitlich 70 Jahre oder älter. Zwei Drittel davon waren weiblich und mehr als die Hälfte wohnte in ländlichen Regionen. Rund 21% haben durch ihr soziales Umfeld, 18% durch das Gemeindeamt, 14% durch Printmedien und 12% durch Hausärzt:innen vom Angebot Community Nursing erfahren.

Die Evaluation zeigt weiters, dass rund 40% meinen, dass durch die CN Versorgungslücken aufgedeckt wurden und ca. 30% meinen, dass diese Lücken auch durch CN geschlossen werden konnten. 90% sehen in der CN eine ständige Ansprechperson für Gesundheits- und Pflegethemen in den Gemeinden. Die Zielgruppenbefragung zeigt zudem, dass knapp 60% durch die CN auf Gesundheitsrisiken oder Erkrankungen aufmerksam gemacht wurden. So wurde etwa bei sechs von 10 Klient:innen ein Bedarf an Heilbehelfen und Hilfsmitteln entdeckt – übrigens auch beim Vater von Petra C. Bleibt abzuwarten, ob CN gekommen ist um zu bleiben. In NÖ ist die Finanzierung seitens des Landes zunächst bis Ende 2025 gesichert. ■ **DSH**



NACHLESEN

Evaluierung Community Nursing Österreich

<https://cn-oesterreich.at/das-pilotprojekt/evaluation>

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Aufgabe der Arbeiterkammer ist es, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten und zu fördern. Dazu gehört es auch die Beschäftigten entsprechend und regelmäßig zu informieren – wie etwa hier in unserer Zeitschrift AM PULS, speziell die Angehörigen der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe. Dies tun wir mittlerweile seit zwei Jahrzehnten, denn die erste Ausgabe erschien im Juli 2005.

Dem damaligen Präsidenten der AK Niederösterreich, Josef Staudinger, war es ein besonders Anliegen, gerade den Beschäftigten der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe ein Magazin zukommen zu lassen, dass sie stets über berufliche Neuerungen und Herausforderungen sachlich am Laufenden hält. Denn wie Josef Staudinger im ersten Editorial festhielt, liegen die Angehörigen dieser so wichtigen Berufsgruppen wortwörtlich am Puls der Patient:innen beziehungsweise der zu Betreuenden und spüren als erste, wenn sich die Bedingungen im Gesundheitswesen trotz aller Sonntagsreden nicht verbessern.

In der Zwischenzeit hat sich vieles getan, wie auch auf Seite 4 zu lesen ist. Klar ist aber auch, dass es gerade aktuell viele Herausforderungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem so wichtigen Bereich der Daseinsvorsorge gibt. Daher werden wir die Angehörigen der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe weiterhin aktuell, praxisnah und fundiert informieren.

MARKUS WIESER

AK Niederösterreich-Präsident
ÖGB Niederösterreich-Vorsitzender

Für Sie gelesen:



KRANK GESPART

Lange Wartezeiten, Lieferengpässe bei Medikamenten, erschöpftes Personal und steigende private Gesundheitsausgaben sind nur die Spitze des Eisbergs. Das Buch thematisiert die problematischen Entwicklungen und zeigt, wie wir unser Gesundheitswesen solidarisch finanzieren können.

Autor Martin Rümmele räumt mit Märchen, wie der Kostenexplosion, auf und hält mit aktuellen Daten und Fakten gegen die neoliberale Mär von Privatisierung und Liberalisierung. Private Investoren und Beratungsunternehmen optimieren nämlich nicht im Sinne der Patient:innen und Beschäftigten. Untermauert wird dies mit Beispielen aus zahlreichen Ländern.

Aufgelockert wird das Buch durch Interviews, u.a. mit Ärztekammer-Präsident Johannes Steinhart und Ökonomin Alexandra Strickner vom Netzwerk „fair sorgen!“. ■ JL

BUCHTIPP

Krank gespart. Wie Konzerne, Berater und Politik unser Gesundheitswesen ausbluten lassen
Autor: Martin Rümmele
160 Seiten
ISBN 978-3-9505385-1-9
Verlag: ampuls



20 JAHRE AM PULS

Ein Blick in die Vergangenheit

Vor 20 Jahren nahm sich die AK Niederösterreich vor, die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen noch besser rund um ihren Beruf und ihre Interessenvertretung zu informieren. Themen der ersten AM PULS-Ausgabe im Jahr 2005 waren der Startschuss für die e-Card oder die neue FH-Ausbildung der MTD-Berufe. Seither hat sich die Zeitschrift zu einem in Niederösterreich einzigartigen Medium für diese Berufsgruppen entwickelt. In den letzten zwei Jahrzehnten hat AM PULS über viele Probleme im Gesundheitswesen, aber auch Erfolge der Arbeiterkammer berichtet.

- » Vor 20 Jahren gab es in der Pflegeausbildung monatlich nur ein Taschengeld von 150 Euro, seit 2021 gibt es eine Ausbildungsprämie (630 Euro) oder ein Stipendium (1.606,80 Euro).
- » Bis vor sechs Jahren wusste noch niemand so genau wie viele Pflege- und MTD-Kräfte es im Land gibt. Die Registrierung der Gesundheitsberufe brachte Licht ins Dunkel.

- » 2005 gab es keinen staatlichen Einkommenszuschuss. Der „Pflegebonus“ für Pflegekräfte kam 2021 und wurde 2022 auf Sozialbetreuungsberufe ausgeweitet. Bis 2028 ist er durch den Finanzausgleich abgesichert.
- » Einst durften nur Ärzt:innen Pflegegeld-Erstbegutachtungen machen – seit 2023 auch diplomierte Pflegekräfte. Auch die Erstverordnung bestimmter Medizinprodukte ist nicht mehr Ärzt:innen vorbehalten.
- » Früher war auch nicht geregelt wer sich Sozialarbeiter:in oder Sozialpädagog:in nennen darf. Seit März 2024 sind diese Bezeichnungen im Sozialarbeits-Bezeichnungsgesetz gesetzlich geschützt.

Mit klarem Fokus auf gesundheitspolitische Entwicklungen und rechtliche Neuerungen wird AM PULS Sie auch weiterhin am Laufen halten. Wir danken allen, die zum Erfolg von AM PULS beigetragen haben: den Redakteur:innen, Autor:innen und vor allem unseren treuen Leser:innen. ■ AS

AK EINSCHÄTZUNG DES REGIERUNGSPROGRAMMS

Die Expert:innen der Arbeiterkammer haben sich das 221-seitige Programm der Bundesregierung genau angesehen und erhoben, was darin positiv oder verbesserungswürdig ist bzw. was fehlt. Hier die Einschätzung für die Angehörigen der Gesundheits- und Sozialberufe.

Allgemein kommt die AK zum Schluss, dass die Herausforderung in der Gesundheitsversorgung sowie die Rolle der Gesundheits- und Sozialberufe im Regierungsprogramm erkannt werden und gebührend Aufmerksamkeit bekommen. Als positiv gewertet wird, dass die interdisziplinäre **Zusammenarbeit der Gesundheits- und Sozialberufe** forciert werden soll. Zudem soll die **Weiterentwicklung des**

Gesundheitsberuferegisters durch die Anbindung an die Sozialversicherung und Aufnahme weiterer Gesundheitsberufsgruppen sichergestellt werden. Weiters sollen ein eigenes Berufsrecht und mehr Ausbildungsplätze die **Soziale Arbeit** stärken.

Verbesserungswürdig erscheint, dass Ziele zwar beschrieben werden, aber **keine konkreten Maßnahmen** angegeben werden. So fehlen etwa konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der **Dienstplanbarkeit. Konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen**, wie verpflichtende Personalausstattung und Einsatzplanung, gesunde Arbeitszeitmodell und die Einführung von Aggressions- und Gewaltmanagementprogrammen

sind ebenfalls im Programm nicht enthalten. Darüber hinaus fehlt ein **eigenes Arbeitsinspektorat für den Gesundheits- und Sozialbereich**, um die Arbeitsbedingungen zu kontrollieren ebenso wie ein **Überbrückungsmodell** für Pflegeberufe am Ende ihres Arbeitslebens, ähnlich dem Modell für Arbeitnehmer:innen in der Baubranche. Zu guter Letzt fehlen auch konkrete Maßnahmen zur **Verbesserung der praktischen Ausbildung** aller Gesundheitsberufe. ■ DSH

AK NIEDER ÖSTERREICH



NACHLESEN
AK Einschätzung

wien.arbeiterkammer.at/
interessenvertretung/regierungsprogramm/
AK-Bewertung-des-Regierungsprogramms.html



Foto: Bernadette Rafteder

Wussten Sie, dass ...

Informatives aus der Gesundheitspolitik

von den AK-Expertinnen Aleksandra Schmözl & Judith Litschauer

Migration die Versorgung sichert?

Aufgrund des Arbeitskräftebedarfs im Gesundheits- und Sozialwesen, setzt auch die NÖ Landesregierung zunehmend auf die internationale Rekrutierung von Pflegekräften. Es besteht jedoch die Gefahr, dass in den Herkunftsländern Pflege-lücken entstehen oder vergrößert werden. Schon jetzt arbeiten viele nicht-österreichische Arbeitskräfte in dem Bereich. Eine Auswertung von Arbeitsmarktdaten zeigt: Knapp

ein Drittel des Pflegeheim-Personals hat keine österreichische Staatsbürgerschaft – Tendenz steigend. Eine nachhaltige Lösung erfordert daher die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Pflegekräfte, insbesondere mehr Zeit für Patient:innen und Kolleg:innen sowie eine bessere Bezahlung. Die Realität zeigt, dass migrantische Pflegekräfte oft mit großen Herausforderungen konfrontiert sind. Ein Problem besteht in der Anerkennung von Qualifikationen. In vielen Herkunftsländern ist die Pflege stark akademisch und medizinisch-technisch ausgerichtet und nicht auf Unterstützung bei der Selbstpflege. Dies führt bei vielen Kolleg:innen zu einem Gefühl der Überqualifizierung, da sie ihre erlernten Fähigkeiten nicht vollständig

anwenden können. Oft ist die Sprache eine zusätzliche Hürde. Viele verschulden sich in der Vorbereitungsphase, da Lebenshaltungskosten während der Sprachkurse meist nicht gedeckt sind. Mehrsprachigkeit kann aber auch die Versorgung verbessern. Immerhin hat auch in der Allgemeinbevölkerung jede:r Dritte Migrationshintergrund. Bei Maßnahmen der Pflegekräftebeschaffung muss auch das bereits vorhandene Personal unterstützt werden sowie einen klaren Einsatz gegen Diskriminierung und Rassismus beinhalten. Migrantische Pflegekräfte leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Versorgung. Es liegt in unserer aller Verantwortung, dies zu würdigen und die strukturellen Voraussetzungen für ein gutes Miteinander zu verbessern.

*In der Arbeitswelt von heute
ist die Attraktivität des Arbeitsplatzes
DER Faktor für Erfolg – dies gilt auch für ein
funktionierendes Gesundheits- und Pflegesys-
tem. Eine bundesweite Befragung erhob nun
Kernfaktoren für die Attraktivierung des
Arbeitsplatzes Pflege und liefert damit Ansatz-
punkte für Träger, Organisationen und Politik.*

Arbeitsplatz Pflege

**Der Attraktivitätsindex zeigt auf,
was Pflegekräfte brauchen**



Foto: Doris Schleifer-Höderl

Von Oktober 2023 bis März 2024 haben 3.218 Mitarbeiter:innen der Pflege aller Hierarchieebenen und Arbeitsbereiche an der Erhebung teilgenommen, wie die Verantwortlichen der Befragung Mag.^a Dr.ⁱⁿ Annelies Fitzgerald, Leiterin des Karl Landsteiner Institutes für Human Factors & Human Resources im Gesundheitswesen und Alexander Seidl, Geschäftsführer von Health Care Communication, berichten. „Nicht erst seit gestern wissen wir, dass der Pflegepersonalmangel eine ernsthafte Bedrohung für das Aufrechterhalten der Gesundheitsversorgung darstellt. Uns war es daher wichtig aufzuzeigen, wo genau angesetzt werden muss, um Mitarbeiter:innen für den Pflegeberuf zu gewinnen, im Beruf zu halten und die Fluktuationsrate zu senken.“

WICHTIGSTER ASPEKT: RESPEKTVOLLER UMGANG

Von den über 3.000 Teilnehmer:innen der Erhebung wurde die Attraktivität des Arbeitsplatzes Pflege insgesamt von drei Viertel der Be-

fragten als eher bis sehr positiv beurteilt. Dabei wurden Sicherheit und Sinn in der Arbeit als am positivsten eingeschätzt. Die Möglichkeiten zu persönlichem und fachlichem Wachstum betreffend Angebot und Zeitressourcen für individuelle Fortbildungen wurden am kritischsten gesehen. „Als wichtigster Aspekt in der gesamten Befragung wurde ‚Respektvoller Umgang‘ genannt“, so Fitzgerald und Seidl. „Dieser wird sehr stark durch das Gefühl, im Team integriert zu sein sowie durch guten Informationsaustausch im Team beeinflusst. Dies hat einen positiven Einfluss auf die Qualität der Patient:innenbetreuung, was den erlebten Sinn der Arbeit stärkt.“ Ein weiterer Schlüsselfaktor für eine hohe Arbeitsplatzattraktivität ist die Führungskultur auf allen Ebenen – das Erleben von „Rückhalt durch die Führungskraft“, das Empfinden, ausreichend, klar und transparent informiert zu werden, das Interesse der Führungskraft an der eigenen Person und dass die eigene Meinung zählt.

KRITIKPUNKT: AUSGEWOGENHEIT ZWISCHEN BERUF UND FREIZEIT

Als besonders kritisch wird in der Befragung die „Ausgewogenheit zwischen Beruf und Freizeit“ erlebt, insbesondere die Dienstplanverlässlichkeit sowie eine lebensphasenadäquate Flexibilität bei der Dienstplangestaltung. „Hier zeigt sich jedoch eine positivere Wahrnehmung, wenn ein guter sozialer Austausch mit Kolleg:innen besteht und im Team ein gutes Miteinander herrscht und das Bedürfnis nach

persönlicher Weiterentwicklung erfüllt ist. Interessant ist auch, dass Befragte, welche die Kernfaktoren als gut erfüllt erleben, über 90 Prozent nicht über einen Berufswechsel nachdenken.“ Hingegen überlegt mehr als die Hälfte jener, bei den die Bedingungen nicht passen, aus dem Beruf auszusteigen. „Was die Befragungs-Gesamtwertung nach Bundesländern betrifft, so haben die Teilnehmenden aus Kärnten, Vorarlberg und der Steiermark die meisten Aussagen positiver bewertet, als die Teilnehmenden aus Niederösterreich, Wien und Oberösterreich. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass alle Akteure ihre Verantwortung wahrnehmen und Bedingungen schaffen, die diesen unverzichtbaren Beruf für kommende Generationen attraktiv gestalten“, so Fitzgerald und Seidl abschließend. ■ DSH

INFORMATIONEN



Attraktivitätsindex zum Nachlesen:
www.kli-hr.at





AM PULS-LESER:INNEN-UMFRAGE

Wie finden Sie die AM PULS?

Machen Sie mit bei unserer Leser:innen-Umfrage! Helfen Sie uns, auch in Zukunft auf Ihre Erwartungen und Wünsche einzugehen!

**VIELEN DANK FÜR IHR INTERESSE
UND FÜR IHRE TEILNAHME!**



UMFRAGE

<https://newsletter.arbeiterkammer.at/VnQcVEz>



Die Umfrage dauert ca. 3-5 Minuten.
UND SCHON GEHT'S LOS!



Foto: Anja Rihacek

ALLES WAS RECHT IST! Der Berufsrechts-Tipp von AK-Berufsrechtsexpertin Mag.ª Alexandra Obermeier-Gangl

Mehr Inklusion: Barrierefreiheitsbeauftragte in Österreich

Die Novellierung des Bundesbehindertengesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) zielt darauf ab, die Situation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Einrichtung von Barrierefreiheitsbeauftragten erfolgt in Umsetzung der UN-Behindertenkonvention und führt zu einer Stärkung der Barrierefreiheit in der Bundesverwaltung sowie in größeren Unternehmen. Der § 22c BEinstG verpflichtet den öffentlichen Dienst zur Ernennung dieser Beauftragten.

Seit dem 1.1.2025 müssen nach § 22h BEinstG auch Unternehmen mit mehr als 400 Beschäftigten solche Beauftragten benennen. § 22d BEinstG beschreibt ihre Aufgaben: Die Beauftragten sind berufen, sich innerhalb der Organisation mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit – einschließlich der Umsetzung – für Bedienstete sowie externe Personen zu befassen. So sollen sie insbesondere

- a) Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge einbringen,
- b) den regelmäßigen Austausch mit Behindertenvertrauenspersonen pflegen,
- c) mit Verantwortlichen für Barrierefreiheit zusammenarbeiten, insbesondere in den Bereichen Bau, Informations- und Kommunikationstechnologie, Arbeitsplatz-

gestaltung sowie Sicherheits- und Krisenmanagement. Arbeitgeber:innen müssen die Beauftragten und deren Stellvertreter:innen in alle Planungsprozesse einbeziehen, die im Zusammenhang mit der umfassenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung relevant sind. Die Tätigkeit ist ehrenamtlich, neben den beruflichen Pflichten, für fünf Jahre. Den Beauftragten steht, unter Fortzahlung ihrer Bezüge, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben sowie die für die erforderliche Aus-, Weiter- und Fortbildung notwendige freie Zeit zu. Darüber hinaus unterliegen sie der Verschwiegenheitspflicht. Die Einführung von Barrierefreiheitsbeauftragten stellt einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der Barrierefreiheit in Österreich dar.

TRANSKULTURELLE Pflege im Fokus

Der AK Niederösterreich ist es ein Anliegen, Studierende für bildungs- und wirtschaftsrelevante sowie frauen- und gesundheitspolitische Themen im Arbeitnehmer:innenkontext zu interessieren und sie bei der Erstellung einer entsprechenden wissenschaftlichen Abschlussarbeit finanziell zu unterstützen. Gefördert wurde nun die Abschlussarbeit von DGKP Martina Willinger, MAS, die sich mit dem Thema „Transkulturelle Kompetenz in der Palliative Care“ auseinandersetzt.



Vor vier Jahren entschied sich Martina Willinger – zuletzt stellvertretende Pflegedienstleiterin in einer niederösterreichischen Rehaeinrichtung – zur Absolvierung des Masterlehrgangs „Interkulturelles Pflegemanagement“ an der FH OÖ. „Bis zu diesem Studium habe ich mich ehrlicher-

weise nicht besonders mit der transkulturellen Kompetenz von Pflegepersonen und einer transkulturellen Pflege von Patient:innen auseinandergesetzt“, berichtet die Wiener Neustädterin. „Im Rahmen der Ausbildung erhielten wir aber einen umfangreichen Einblick in unterschiedliche Kulturen und Religionen, sowie deren Einfluss in den pflegerischen Alltag. So habe ich mich dazu entschlossen, mich in meiner Masterarbeit mit diesem

GRUNDLEGENDES WISSEN FEHLT

Bereits zuvor konnte Martina Willinger in der Praxis beobachten, dass es oftmals schon am grundlegenden Wissen über unterschiedliche Kulturen und Religionen fehlt. „Dies führt wiederum zu Missverständnissen und Konflikten. Hierzu kommen leider auch der hektische Berufsalltag und die vielfach mangelnden Zeitressourcen für die Patient:innen. All diese Faktoren erschweren die Betreuungssituationen enorm.“ Nach der Entscheidung ihres Themas, wählte Willinger als Zielgruppe muslimische Patient:innen und deren Angehörige. Da insbesondere in Phasen von schweren Erkrankungen sowie am Ende des Lebens, religiöse und kulturelle Werte für die Betroffenen einen hohen Stellenwert einnehmen, entschied sie sich, die Bedeutung der transkulturellen Kompetenz im Versorgungssetting der Palliativstationen zu erheben.

VERBESSERUNG DER SITUATION

Um zukünftig die transkulturelle Pflege im Berufsalltag verankern zu können, braucht es laut Martina Willinger bereits in den Ausbildungen der Pflegepersonen entsprechende Module, sodass eine Basis an Hintergrundwissen vermittelt werden kann. „Dabei sollte auch ein Augenmerk auf die Entwicklung der eigenen

Selbstreflexion von Pflegepersonen gelegt werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um anderen Kulturen und Religionen offener begegnen zu können. Nachfolgend sollten Kolleg:innen angeregt und motiviert werden, ihre Kenntnisse laufend zu erweitern und zu vertiefen.“ Um dies im Wesen einer Organisation langfristig verankern zu können, benötige es ein großes Interesse des Managements sowie einer starken Bereitschaft der Führungsebene, kultursensibel agieren zu wollen. „Dafür müssen entsprechende zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden“, so Willinger. „Allen Entscheidungsträger:innen muss bewusst sein, dass Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen bereits heute in sämtlichen Einrichtungen unseres Gesundheitssystems versorgt werden. Die Relevanz dieses Themas ist aktueller denn je. Es bedarf daher eines Perspektivenwechsels, um die Verankerung einer kultursensiblen Pflege in Österreich zu initiieren.“

■ DSH

SEMINARE

Die AK Niederösterreich bietet im Rahmen der Refresher-Seminare auch entsprechende Fortbildung zum Thema „Transkulturelle Pflege“



noe.arbeiterkammer.at/refresher



„Ich habe mich sehr gefreut, dass die AK Niederösterreich nicht nur meine Masterarbeit gefördert hat, sondern mir auch die Möglichkeit gibt, dieses höchst spannende Thema zu publizieren.“

Martina Willinger

weise nicht besonders mit der transkulturellen Kompetenz von Pflegepersonen und einer transkulturellen Pflege von Patient:innen auseinandergesetzt“, berichtet die Wiener Neustädterin. „Im Rahmen der Ausbildung erhielten wir aber einen umfangreichen Einblick in unterschiedliche Kulturen und Religionen, sowie deren Einfluss in den pflegerischen Alltag. So habe ich mich dazu entschlossen, mich in meiner Masterarbeit mit diesem



IM GESPRÄCH

MIT ELISABETH BRÄUTIGAM

„Wir brauchen jede Einzelne und jeden Einzelnen, die/der in unseren Kliniken arbeitet und wir werden unsere zahlreichen Bemühungen im Recruiting weiter intensivieren!“

Seit 1. September 2024 ist Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elisabeth Bräutigam, MBA – Allgemeinmedizinerin und Fachärztin für Radioonkologie – Vorstandsmitglied der NÖ Landesgesundheitsagentur und für die Kernbereiche Medizin und Pflege zuständig. AM PULS sprach mit ihr über Herausforderungen und Ergebnisse des niederösterreichischen Gesundheitsreformprozesses.

AM PULS: Bei Ihrem Funktionsantritt haben Sie betont, „mitgestalten zu wollen“. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen in Bezug auf die Beschäftigten in den Landeskliniken und Betreuungseinrichtungen?

ELISABETH BRÄUTIGAM: Wir leben aktuell in sehr dynamischen Zeiten: Zum einen sehen wir einen gesellschaftlichen Wandel, die Bevölkerungsstruktur ändert sich und wir werden immer älter. Bis 2040 wird knapp jeder dritte Niederösterreicher über 65 Jahre alt sein – was natürlich gut ist, aber dadurch haben wir neue Herausforderungen. Zum einen geht die sogenannte „Babyboomer“-Generation in Pension. Zum anderen sehen wir auch stark den Trend zur Teilzeitarbeit. Wir brauchen jede Einzelne und jeden Einzelnen, die/der in unseren Kliniken arbeitet und wir werden unsere zahlreichen Bemühungen im Recruiting weiter intensivieren. Mit zahlreichen Angeboten zur bestmöglichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie Maßnahmen zur Dienstplanstabilität oder Kinderbetreuung vor Ort, flexiblen Arbeitszeiten oder einer besseren Bezahlung, wollen wir weitere Mitarbeiter:innen ansprechen und das bestehende Personal halten.

AM PULS: Der niederösterreichische Gesundheitsreformprozess ist abgeschlossen. Sind Sie mit dem Ergebnis zufrieden?

ELISABETH BRÄUTIGAM: Der NÖ Gesundheitsplan 2040+ schafft die Rahmenbedingungen, die wir brauchen, um die medizinische und pflegerische Versorgung langfristig zu sichern. Ziel ist, ein Gesundheitssystem zu schaffen, das nicht nur aktuellen Herausforderungen standhält, sondern auch langfristig zukunftsfit ist. Für uns als Landesgesundheitsagentur bedeutet das, dass wir die Kliniken und damit unsere Mitarbeiter:innen durch Spezialisierungen und Leistungsbündelungen entlasten können. Aber auch die Patient:innen profitieren davon, denn was man oft macht, macht man gut. Fest steht, dass es sich hier um einen laufenden Prozess handelt: Veränderungen in der bisherigen Struktur werden erst dann getroffen, wenn bessere Varianten bereits bereitstehen.

AM PULS: Welche Umsetzung muss nun Ihrer Meinung nach am raschesten erfolgen?

ELISABETH BRÄUTIGAM: Es wird Maßnahmen geben, die sehr zeitnah umgesetzt werden können

und Maßnahmen, die längere Umsetzungsdauer verlangen. Damit ist auch klar, dass der Gesundheitsplan Niederösterreich ein längerfristiger Prozess ist. Das heißt auch, dass bestehende Strukturen erhalten bleiben, bis neue oder bessere Strukturen realisiert wurden und funktionieren. Das bedeutet auch, dass die gewohnten Einrichtungen so lange genutzt werden, bis neue zur Verfügung stehen.

■ Interview: DSH

ELISABETH BRÄUTIGAM

war als studierte Medizinerin und Juristin in verschiedenen Funktionen im Ordensklinikum Linz tätig – zuletzt als Ärztliche Direktorin. Im Rahmen ihrer Ausbildung absolvierte die gebürtige Linzerin unter anderem ein Masterstudium in Health Care Management und kann Auslandsaufenthalte in Frankfurt und London vorweisen. Seit mehreren Jahren ist Bräutigam auch Lektorin und Vortragende an der medizinischen Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz sowie der Fachhochschule Oberösterreich.



HERZLICHE GRATULATION!

Ihr Markus Wieser, AK Niederösterreich-Präsident



Fotos: Stefan Gerneshausen

UK NEUNKIRCHEN: ZEUGNISSE UND DIPLOME ÜBERREICHT

Insgesamt 37 Absolventinnen und Absolventen konnten Mitte September 2024 ihre Abschlusszeugnisse und Diplome in der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Neunkirchen entgegennehmen.

Angehörige, Familie, Freund:innen und Ehrengäste fanden sich dazu im Festsaal der GuKPS ein, um mit den Absolvent:innen zu feiern. Im Rahmen des Festaktes wurden dreizehn Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten (Foto 1) ihre Diplome,



zehn Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten (Foto 2) sowie vierzehn Gipsassistentinnen und Gipsassistenten (Foto 3) ihre Abschlusszeugnisse überreicht.

Mitte November konnten sich dann 23 diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen über ihren erfolgreichen Abschluss in der speziellen Zusatzausbildung in der Intensiv- und Anästhesiepflege freuen.



Foto: Barbara Gurtner/WH-ND

AKADEMIE VOLKSHILFE NIEDERÖSTERREICH: FEIERLICHE ZEUGNISÜBERGABE

Anfang Oktober legten elf Teilnehmerinnen und drei Teilnehmer des 91. Heimhilfelehrganges in der Akademie St. Pölten ihre kommissionelle Abschlussprüfung ab.



LK BADEN-MÖDLING: ABSCHLUSS DER WEITERBILDUNG PRAXISANLEITUNG

Im besonderen Rahmen und mit tollen Abschlusspräsentationen schlossen die 26 Absolventinnen und Absolventen der achtmonatigen Weiterbildung „Praxisanleitung“ an der GuKPS Baden ihre Ausbildungen ab und erhielten Ende Oktober ihre Abschlussdekrete.

LK HORN: ERFOLGREICHE ABSCHLÜSSE

Anfang Dezember feierten sechs Teilnehmerinnen und vier Teilnehmer (Foto 1) den erfolgreichen Abschluss des Lehrgangs Operationsassistenten an der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege Horn.



Im Februar 2025 ging es dann auch gleich weiter mit dem Feiern: Insgesamt neun Absolventinnen und Absolventen konnten da ihre Ausbildungen mit Erfolg beenden und ihre Abschlusszeugnisse in Empfang nehmen.

Zum einen freuten sich vier Pflegeassistent:innen (Foto 2), zum anderen fünf Pflegefachassistentinnen (Foto 3) über ihre Abschlüsse.



LK MISTELBACH: NEUE OP-ASSISTENT:INNEN

Bereits Ende des Vorjahres haben zwei Absolventinnen und sieben Absolventen nach den Abschlussprüfungen ihre Zeugnisse an der GuKPS Mistelbach entgegengenommen. Sie haben das Modul OP-Assistenz der Medizinischen Assistenzberufe in acht Monaten absolviert. Acht Absolvent:innen schlossen den Lehrgang mit ausgezeichnetem Erfolg und einer mit gutem Erfolg ab.

AUSGEWÄHLTE TIPPS

REFRESHER - FORTBILDUNGEN

DER AK NIEDERÖSTERREICH

Speziell für Wiedereinsteiger:innen der Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe, die nach längerer Zeit in den Beruf zurückkehren wollen zugeschnitten. Termine zu den Webinaren/Seminaren werden laufend auf unserer Homepage noe.arbeiterkammer.at/refresher ergänzt.

HEBEN UND TRAGEN IN DER PFLEGE

02. September 2025, 17 bis 19 Uhr

03. September 2025, 9 bis 15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 1*

2-TÄGIGES SEMINAR: (ausschließlich für DGKP)

12. September 2025, 16 bis 19.25 Uhr

13. September 2025, 8 bis 12 Uhr u. 12 bis 16.15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

PFLEGERISCHE KERNKOMPETENZEN – TEIL 2*

2-TÄGIGES SEMINAR: (ausschließlich für DGKP)

26. September 2025, 16 bis 19.15 Uhr

27. September 2025, 8 bis 12 Uhr u. 13 bis 16.15 Uhr

ORT: Parkhotel Hirschwang

*Zum Erwerb der vollen Fortbildungsstunden ist die Teilnahme an beiden Kursen verpflichtend.



SEMINARANMELDUNGEN

sind ausschließlich über
Onlineformular möglich:

W noe.arbeiterkammer.at/refresher

Beachten Sie bitte unsere Teilnahmebedingungen vor allem hinsichtlich Absagen durch Teilnehmer:innen.

PARKHOTEL HIRSCHWANG

Trautenbergstr. 1, 2651 Hirschwang an der Rax



Bei Fragen stehen wir
gerne zur Verfügung:

E fortbildung@aknoe.at

AK-NIEDERÖSTERREICH RATGEBER:

Gesundheit
schützen



Medizinische
Kompetenzen in
der Pflege



Weitere Broschüren zum Thema
Arbeit & Gesundheit

IMPRESSUM: AM PULS, Zeitschrift für Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe. Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, 3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Verlagsort: 3100 St. Pölten.
REDAKTION: Chefredaktion: Doris Schleifer-Höderl, E doris.schleifer@inode.at, T 0676/413 00 62; Redaktionskoordination: Aleksandra Schmölz, MA, E aleksandra.schmoelz@aknoe.at; Leitung Gesundheitspolitik: Dr. Bernhard Rupp, MBA, E bernhard.rupp@aknoe.at; Berufsrecht: Mag.ª Angelika Hais, E angelika.hais@aknoe.at; Gesundheitspolitik: Mag.ª Cathrine Grigo, E cathrine.grigo@aknoe.at; Berufsrecht & Seminare: Mag.ª Alexandra Obermeier-Gangl, E alexandra.obermeier-gangl@aknoe.at; Registrierung: Elias Peska, BSc, E elias.peska@aknoe.at; Lektorat: Judith Litschauer, MSc, MA, E judith.litschauer@aknoe.at
DESIGN UND LAYOUT: Bernadette Rafetseder. Cover: Doris Schleifer-Höderl
DRUCK: Druckerei Gerin Druck GmbH, 2120 Wolkersdorf. Auflage: 44.500. Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: siehe <http://noe.arbeiterkammer.at/impressum.html>

Herrn/Frau/Firma

Österreichische Post AG, MZ 02Z034649 M, AK Niederösterreich, AK-Platz 1, 3100 St. Pölten