

## ZUSAMMENFASSUNG

Der NÖ Landesrechnungshof hat das Personalmanagement in der Intensivpflege an allen 23 Intensivbehandlungseinheiten der NÖ Landeskliniken im Jahr 2009 überprüft. Schwerpunkte der Querschnittsprüfung waren die Personalbedarfsplanung, die Personaleinsatzplanung, die Personalqualifikation, die Personalfluktuation und die krankheitsbedingten Fehlzeiten des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege.

In ihrer Stellungnahme von Ende Juli 2010 zum vorläufigen Überprüfungsergebnis sagte die NÖ Landesregierung zu, die zehn Empfehlungen des Landesrechnungshofs umzusetzen und ein einheitliches Modell zur Intensivpersonalbemessung zu erarbeiten. Dazu bestand für NÖ als Rechtsträger aller Landeskliniken erst ab 1. Jänner 2008 die Möglichkeit.

Für die insgesamt 23 Intensivbehandlungseinheiten samt integrierter Intensivüberwachungseinheiten bestand entsprechend den Strukturqualitätskriterien des Modells der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung ein Mindestpersonalbedarf von 470,5 Dienstposten.

Das Land NÖ stellte 2009 für diesen Bereich 569,8 Dienstposten zur Verfügung. Einheitliche und an objektiven Kriterien ausgerichtete Methoden zur Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs kamen dabei nicht zur Anwendung und wurden daher vom NÖ Landesrechnungshof empfohlen.

Der NÖ Landesrechnungshof wies weiters darauf hin, dass Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege nur dann auf Intensivbehandlungseinheiten eingesetzt werden dürfen, wenn diese die berufsrechtlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Intensivpflege erfüllen. Der NÖ Gesundheits- und Sozialfonds hat außerdem die Einhaltung der vorgegebenen Strukturqualitätskriterien hinsichtlich der eingesetzten Personalkapazitäten auf Intensivbehandlungseinheiten regelmäßig zu kontrollieren.

Im Landeskrankenhaus Wiener Neustadt war durch Ausbildungsmaßnahmen der Nachholbedarf an diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen abzudecken, welche zur Ausübung der Spezialaufgabe Intensivpflege berechtigt sind.

Wegen der Personalverantwortung auf Intensivbehandlungseinheiten haben sich alle pflegerischen Führungskräfte für basales und mittleres Pflegemanagement weiterzubilden.

Personalfluktuation verursacht Kosten sowie Leistungs- und Qualitätsverluste. Die Ursachen für überdurchschnittlich hohe Fluktuations- bzw. Frühfluktuationsraten an den Intensivbehandlungseinheiten sind daher zu analysieren und gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten. Die Kennzahl Fluktuationsrate sollte zudem für betriebsinterne Vergleiche und zur Beurteilung der Effektivität des Personalmanagements in jährlichen Intervallen berechnet werden.

Die mit Ende 2009 bestehenden Zeitguthaben der Pflegepersonen auf den Intensivbehandlungseinheiten sind durch geeignete Maßnahmen der Personaleinsatzplanung zu reduzieren.

Der NÖ Landesrechnungshof hob die niedrige durchschnittliche Anzahl an Krankenstandstagen der Pflegepersonen hervor, die mit 10,5 Krankenstandstagen unter dem Vergleichswert von 12,5 Krankenstandstagen pro Erwerbstätigen lag.