

Johanna Mikl-Leitner
Landeshauptfrau

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 15.06.2023

Zu Ltg.-**42/A-5/10-2023**

Herrn
Präsidenten d. NÖ Landtages
Mag. Karl WILFING

St. Pölten, am 15. Juni 2023

LH-ML-L-16/176-2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die im Rahmen der Anfrage der Abgeordneten Mag.^a Silvia Moser, MSc. betreffend „Personalsituation in den Niederösterreichischen Universitäts- und Landeskliniken“, eingebracht am 04.05.2023, Ltg.-42/A-5/10-2023, an mich gerichteten Fragen beantworte ich soweit diese in meine Zuständigkeit fallen und vom Anfragerecht umfasst sind, wie folgt:

Zur ganzheitlichen Personalstrategie der NÖ Landesgesundheitsagentur (NÖ LGA) sind eine Vielzahl an Themenkomplexen und zugehörigen Maßnahmen ins Treffen zu führen. Angefangen bei der Personalplanung zur Deckung des jeweils unterschiedlichen Personalbedarfs über den Personaleinsatz bis hin zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei der Personalbeschaffung im ärztlichen Bereich werden besondere Schwerpunkte im internen und externen Personalmarketing gesetzt. Maßnahmen, die seitens der NÖ LGA gesetzt werden, betreffen dabei in Bezug auf das interne Personalmarketing Themenfelder wie die Attraktivierung der Arbeitsbedingungen durch stabile Dienstpläne, den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes angepasste Arbeitszeitmodelle und auch den längeren Verbleib im Erwerbsleben durch Schaffen lebensphasenorientierter Arbeitsbedingungen.

Im Bereich des externen Personalmarketings betreffen Maßnahmen unter anderem die inhaltliche und textliche Weiterentwicklung der NÖ LGA Jobinserate, die Erweiterung der inhaltlichen Ausgestaltung des Karrierecenters, den Außenauftritt etwa auf Jobplattformen und Karriereveranstaltungen, sowie Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen.

Strategie und Maßnahmen aus dem ärztlichen Bereich werden analog auch auf die Berufsgruppe der Pflege angewendet. Zusätzlich werden auch andere – im Speziellen auf die Pflege- und Betreuungsberufe abzielenden – Maßnahmen gesetzt, wie etwa die Attraktivierung der Arbeitsbedingungen durch regionale Poollösungen oder die Erarbeitung und Implementierung von Laufbahn- und Karrierepfaden für Fach- und Führungskarrieren.

Die Ausbildungsstellen für ÄrztInnen werden zum Zeitpunkt der Beantragung aufgrund des Leistungsspektrums und des zum Beantragungszeitpunkt bestehenden Facharztstandes genehmigt und festgesetzt.

Die Planung der Dienstposten erfolgt nicht getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sondern in Vollzeitkräften (VZK).

Der vom Aufsichtsrat der NÖ Landesgesundheitsagentur beschlossene Dienstpostenplan wird in regionaler Gliederung dargestellt, um die in Personalangelegenheiten für den Gesundheitsbereich notwendige Flexibilität gewährleisten zu können.

Gemessen am Dienstpostenplan stellt sich die Personalsituation in den Regionen daher wie folgt dar:

In der Region Mostviertel gibt es planmäßig 423,7 VZK an ÄrztInnen, (davon werden derzeit 52,1 VZK an ÄrztInnen gesucht), sowie 1.242 VZK in der Pflege.

In der Region NÖ Mitte gibt es planmäßig 1.208,9 VZK an ÄrztInnen, (davon werden derzeit 106,2 VZK an ÄrztInnen gesucht), sowie 2.396,9 VZK in der Pflege, (wovon derzeit 50 VZK gesucht werden).

In der Thermenregion gibt es planmäßig 993 VZK an ÄrztInnen, (davon werden derzeit 78,1 VZK an ÄrztInnen gesucht), sowie 2.077,5 VZK in der Pflege, (wovon derzeit 33,6 VZK gesucht werden).

In der Region Waldviertel gibt es planmäßig 394,2 VZK an ÄrztInnen, (davon werden derzeit 38,8 VZK an ÄrztInnen gesucht), sowie 1.068,5 VZK in der Pflege.

In der Region Weinviertel gibt es planmäßig 618,9 VZK an ÄrztInnen, (davon werden derzeit 55,7 VZK an ÄrztInnen gesucht), sowie 1.231 VZK in der Pflege, (wovon derzeit 25,5 VZK gesucht werden).

Mit freundlichen Grüßen

Johanna Mikl-Leitner eh.