

Ärztebedarfsstudie Vorarlberg 2023

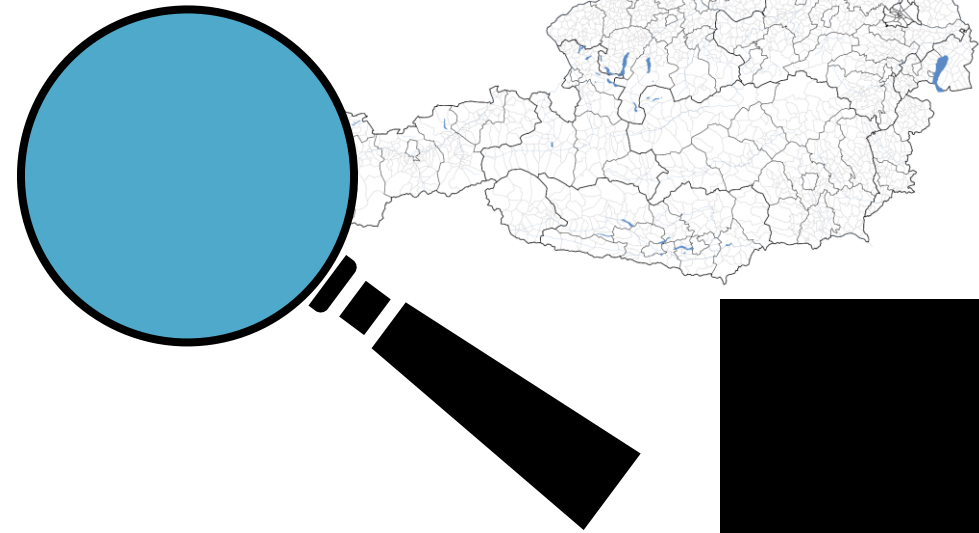
Gunter Maier
Hermann Schmied

Pressekonferenz am 3. Juli 2023, Dornbirn

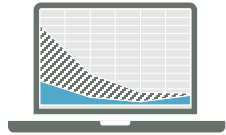
Gesundheit Österreich
GmbH ● ● ●

Ziele der Studie

- **Analyse & Darstellung** der ärztlichen Versorgungssituation
- **Qualifizierte Prognose** zukünftigen ärztlichen Versorgungssituation
- **Analyse & Erklärung von Einflussfaktoren** auf die Entwicklung der ärztlichen Versorgungssituation
- **Ableitung von Maßnahmen und Empfehlungen** Steuerung der zukünftigen Entwicklungen



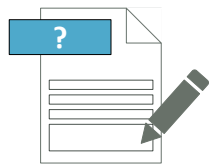
Studiendesign



PROGNOSEMODELL



FOKUSGRUPPEN



ONLINEBEFRAGUNG

Vorarlberger Ärztelisten
2013–2023, 2.613 Ärztinnen/Ärzte

Daten der KA-Träger
Beschäftigungsausmaß &
Opt-out Vereinbarungen

Daten der ÖGK
für Sonderauswertungen

Sonstige Daten
Bevölkerungsdaten – Statistik Austria
Leistungsdaten – BMSGPK



Ärztebedarf
Maßnahmenansätze



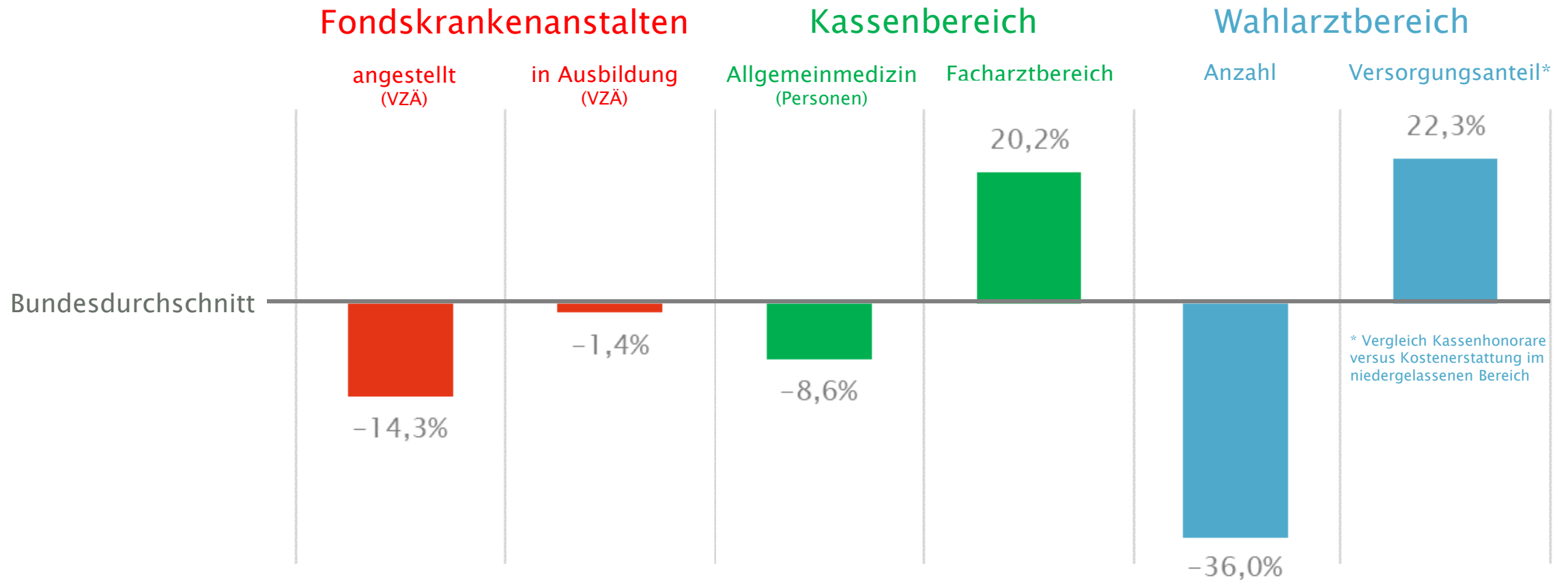
Prognosemodell

Wie wird sich die personelle Situation im Sachleistungsbereich voraussichtlich bis 2030 entwickeln?

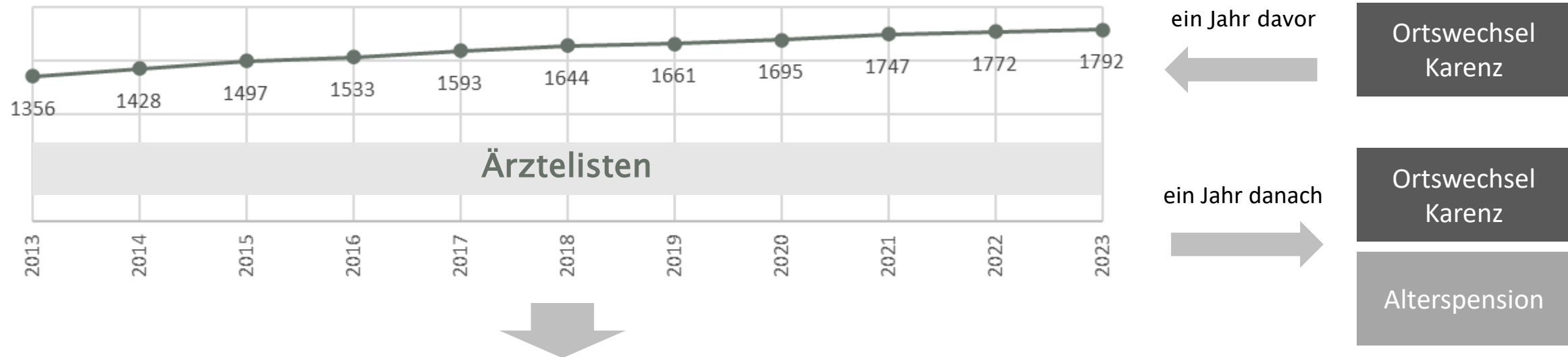
Ausgangssituation – Vergleich mit Österreich

Ärztinnen/Ärzte* pro 1000 EW

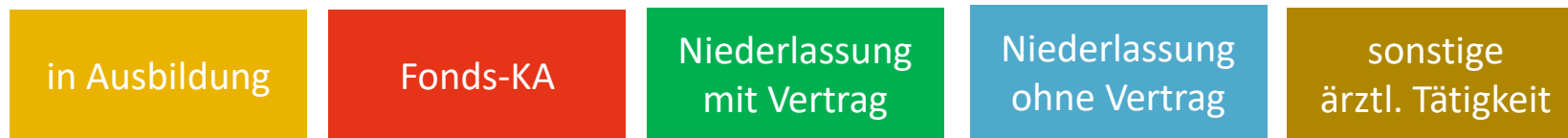
* alle Auswertungen in der Studie ohne Zahnmedizin



Zentrale Datengrundlage für die Prognose sind 11 Ärztelisten der ÄK Vorarlberg (Stand zu Jahresbeginn)

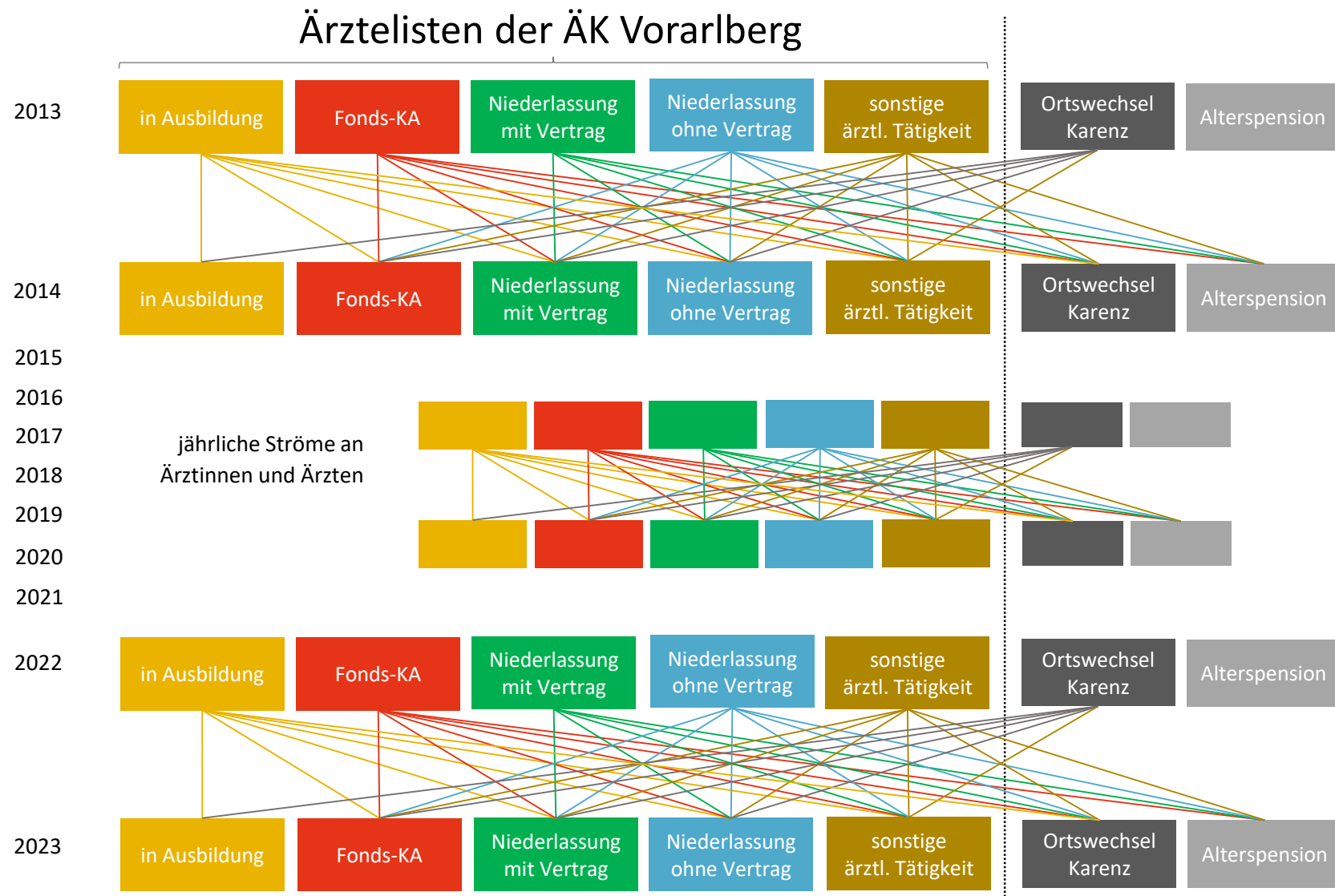


Zuordnung jeder Person pro Jahrgang zum Haupttätigkeitsbereich

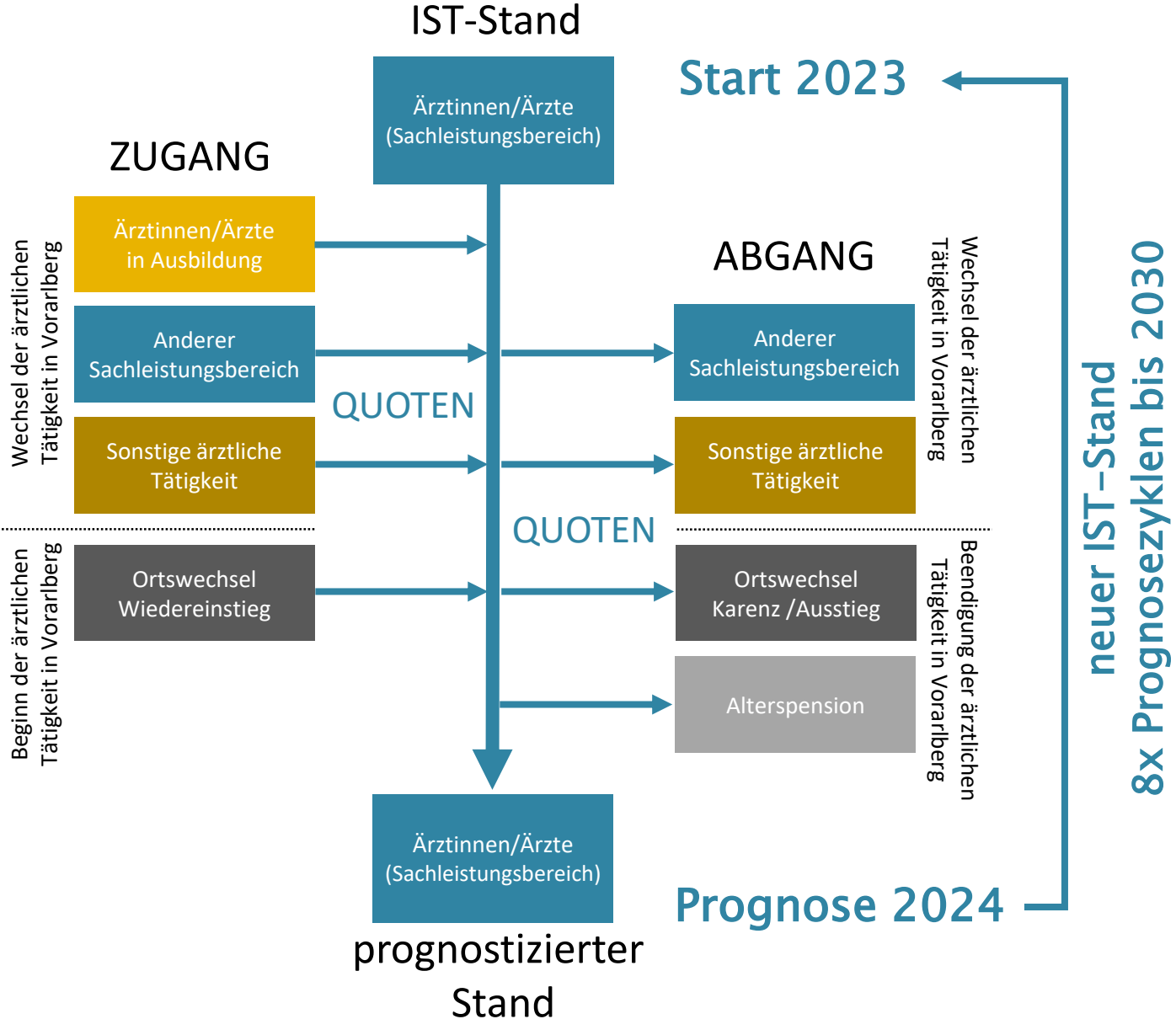


Prognosemodell basiert auf beobachteten Ärzteströmen

Zu- und Abgänge zwischen
den Gruppen über eine
Zeitspanne von 10 Jahren
ermöglichen es **Quoten**
(Mittelwerte & Trends) für
das Modell abzuleiten

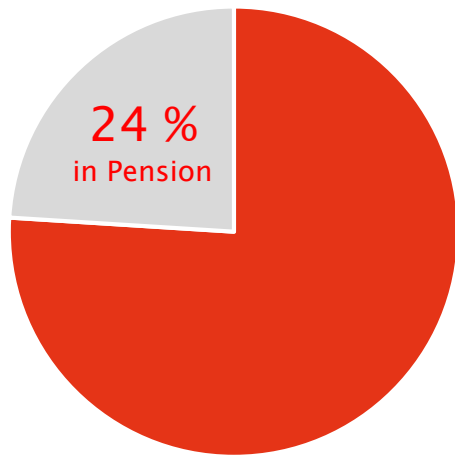


Modell für die Angebotsschätzung an Ärztinnen/Ärzten im Sachleistungsbereich



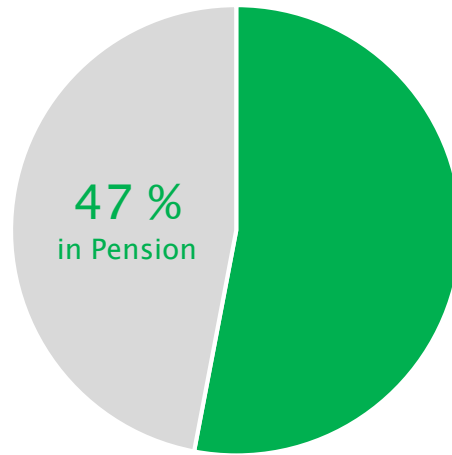
Ärztinnen/Ärzte, die das Regelpensionsalter bis 2030 erreichen

Fondskranken-
anstalten



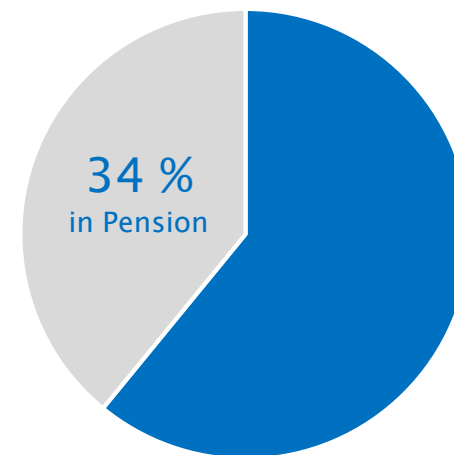
101 Männer / 45 Frauen

Kassenbereich
Fachärztinnen/-ärzte



73 Männer / 11 Frauen

Kassenbereich
Allgemeinmedizin



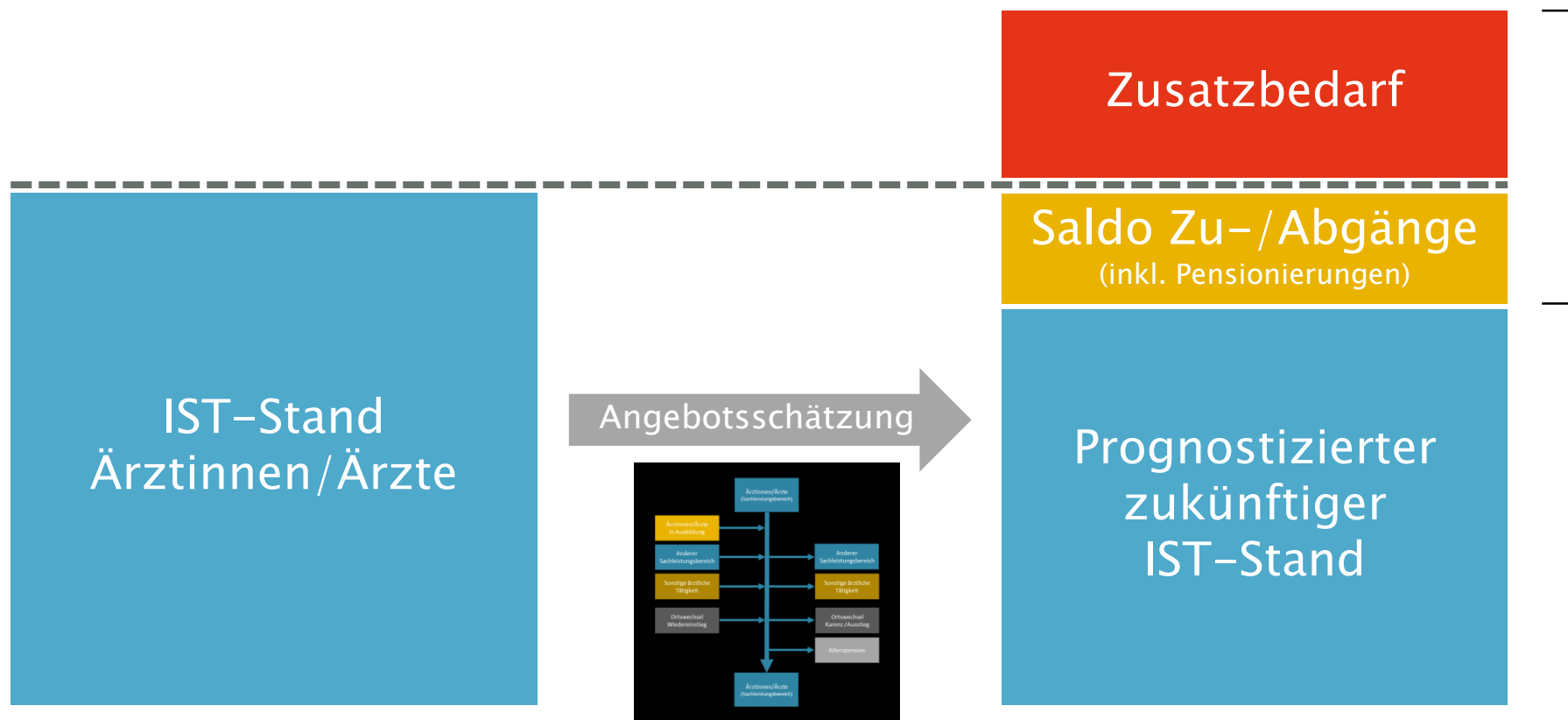
43 Männer / 13 Frauen

Gesamt 286 Ärztinnen und Ärzte (30 %)

217 Männer (76 %)

69 Frauen (24 %)

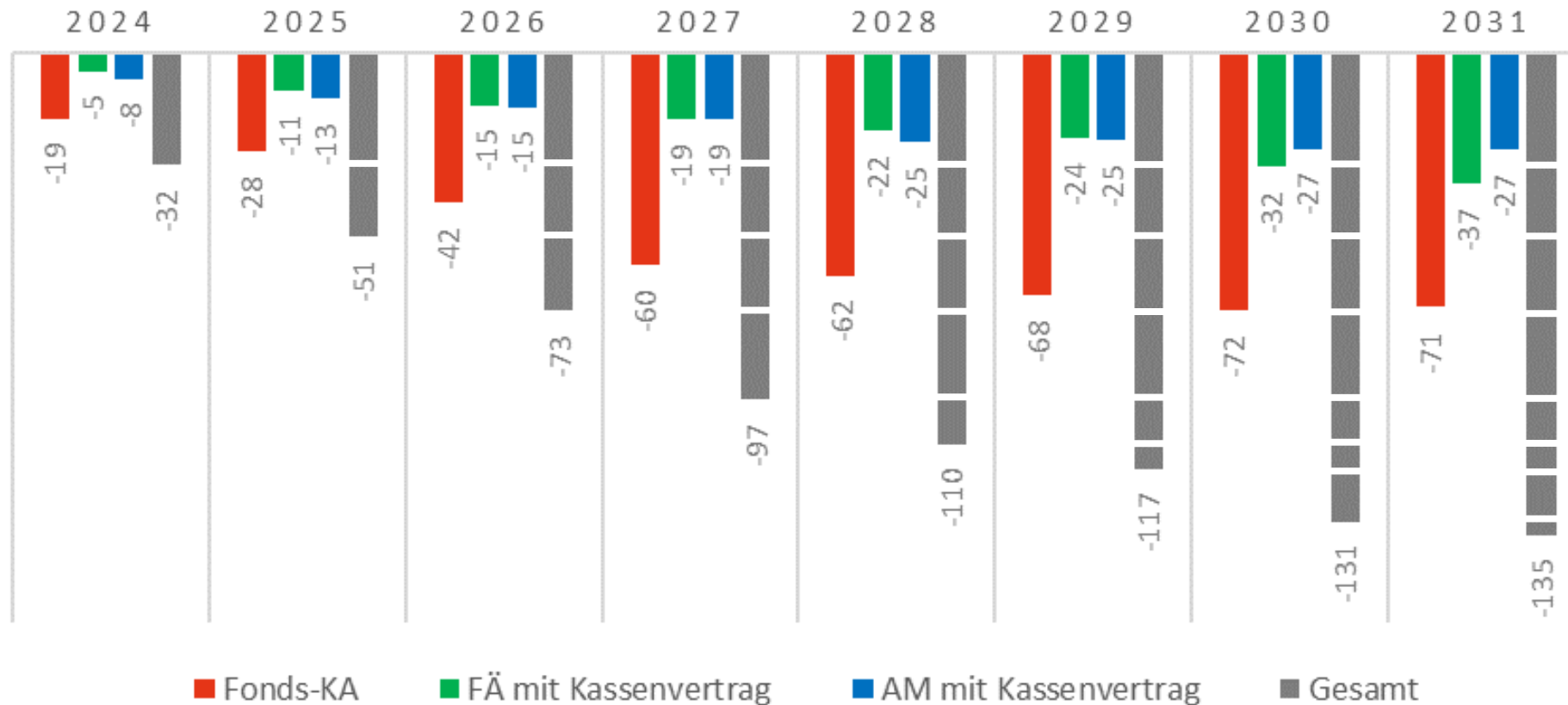
Prognose des Ärztebedarfs



Zusatzbedarf für den Sachleistungsbereich

Faktoren	Auswirkung	Bedarf (Ärztinnen/Ärzte)
Demographischer Bedarf	+4,0 Bevölkerungszuwachs bis 2030	
Fondskrankenanstalten	+12 % ärztliches Personal (Regressionsmodell)	+77
Kassenbereich – Fachärztinnen/–ärzte	+5,7 % an Fachärztinnen/–ärzten (Inanspruchnahmemodell)	+10
Kassenbereich – Allgemeinmedizin	+8,2 % an Allgemeinmedizinerinnen/–medizinern (Inanspruchnahmemodell)	+15
Quantitative Feminisierung	Ein Teil der pensionierten Ärzte wird durch junge Ärztinnen nachbesetzt	
Höherer Teilzeitanteil in Fonds–KA	Beschäftigungsausmaß junger Ärztinnen um ca. 10 Wochenarbeitsstunden geringer	+7,6
Mehr Job–Sharing–Stellen in Allgemeinmedizin	Stellenumfang um 40% geringer	+2,4
Trend für höheren Teilzeitanteil bei Männern	Ärzte bis 45 Jahre: 38,4 Wochenarbeitsstunden Ärzte über 45 Jahre: 37,2 Wochenarbeitsstunden	keiner
Opt–out Vereinbarungen in Fonds–KA	Anteil noch bei 29%, aber in der Regel keine höhere Wochenarbeitszeit mehr als ohne Opt–out	keiner

Prognose „ungedeckter“ Ärztebedarf kumulierter Jahressaldo



Prognose:
-135

Ärztinnen/Ärzte
werden 2031 fehlen

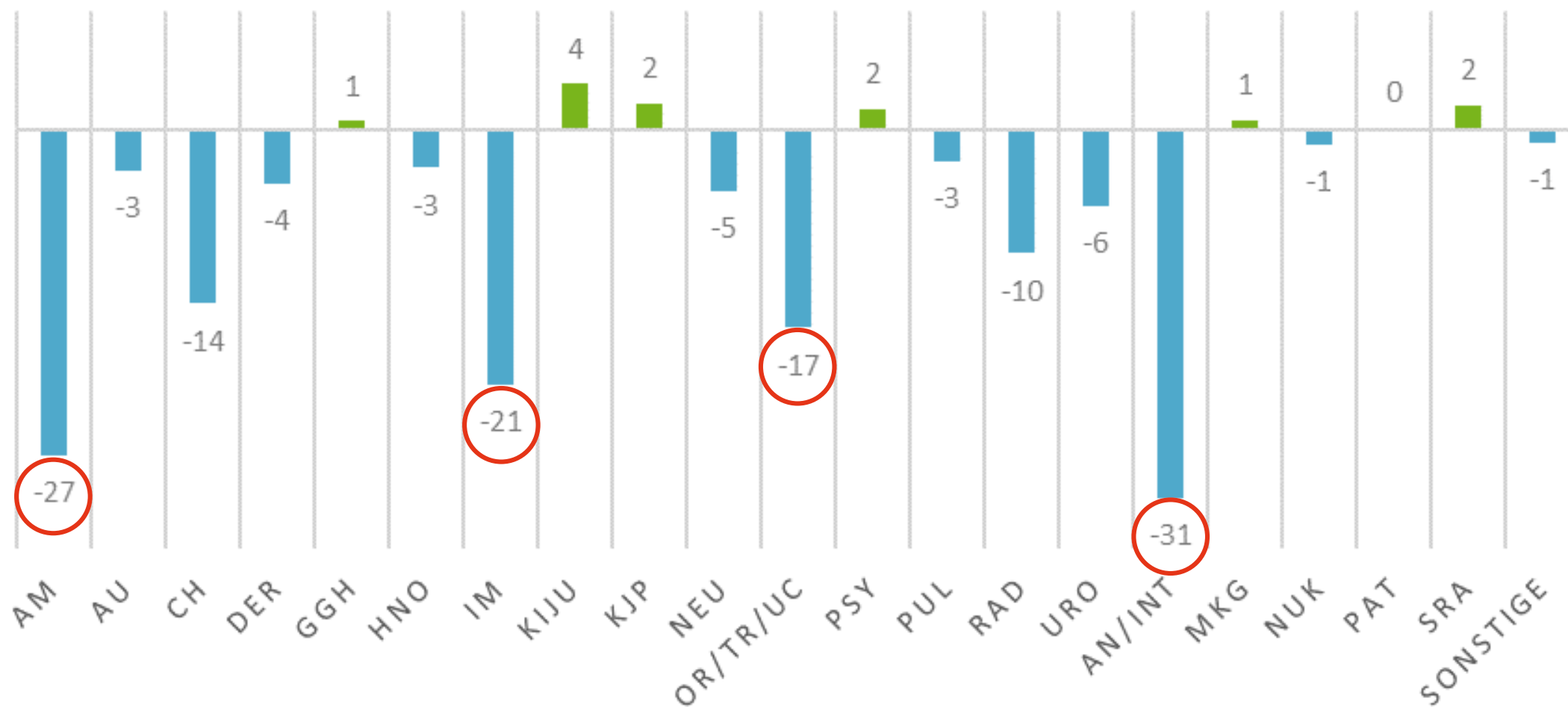
Bedarfslücke:

Fonds-KA: -10%

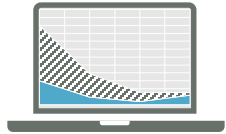
FÄ mit Vertrag: -20%

AM mit Vertrag: -
15%

Prognose nach Fachrichtungen



Status Quo

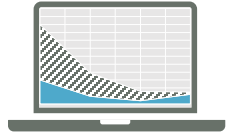


Prognosemodell

- hohe Datenqualität – *pseudonymisierte, verknüpfbare Einzeldaten*
- genaues Bild zum Status Quo
- qualifizierte, robuste Prognose

Prognose soll nicht eintreten! – Gegensteuern durch Maßnahmen

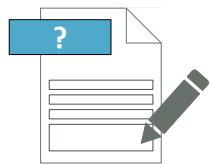
Studiendesign



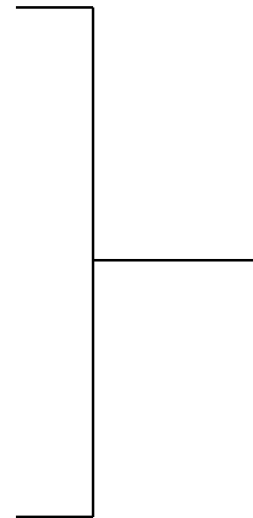
PROGNOSEMODELL



FOKUSGRUPPEN



ONLINEBEFRAGUNG



**„Hinter den Daten“ –
Erklärung & Maßnahmen**



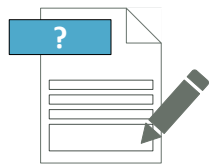
Studiendesign



PROGNOSEMODELL



FOKUSGRUPPEN



ONLINEBEFRAGUNG

3 Fokusgruppen

» **28 Jungärztinnen/-ärzte**

12 Frauen, 16 Männer

» **300 Minuten Audio | 130 Seiten**

Transkript

» **Motive** für Ausbildung/Spezialisierung

Arbeitsplatzwahl

» **Erwartungen & Ansprüche** an

& Arbeitsplatz

» **Vorschläge** zur

Attraktivierung/Verbesserung

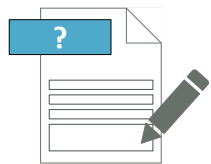
Studiendesign



PROGNOSEMODELL



FOKUSGRUPPEN



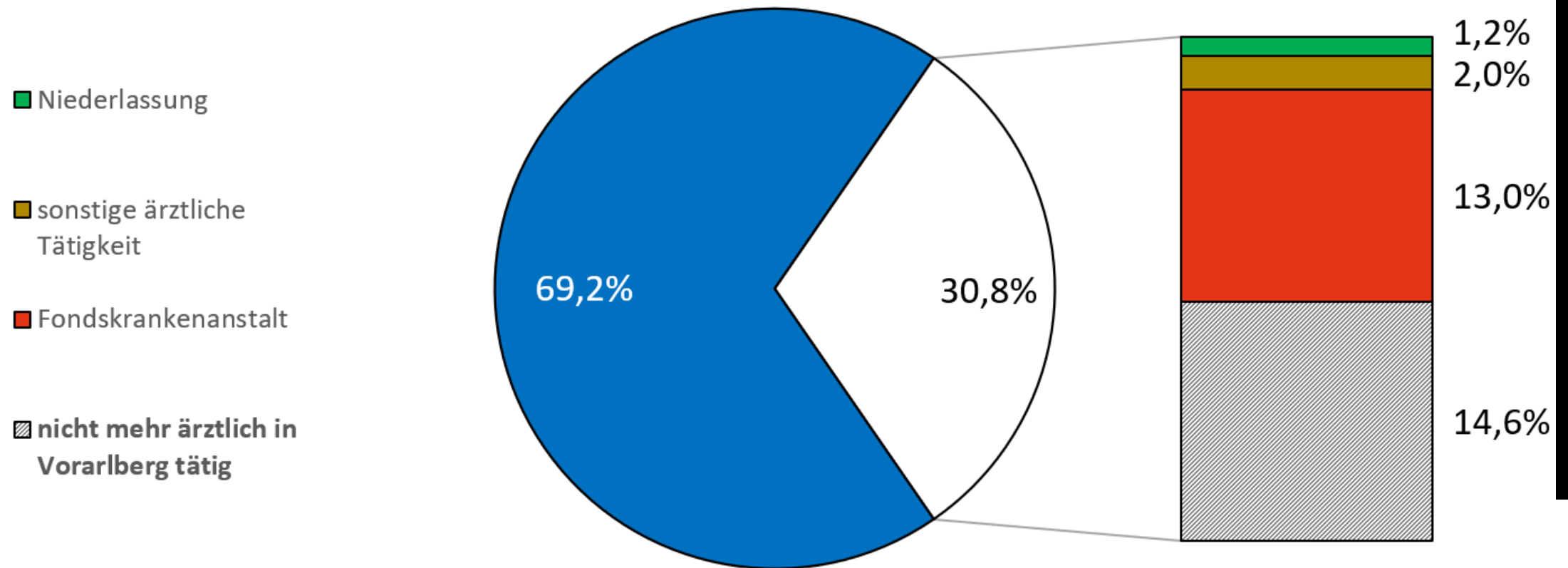
ONLINEBEFRAGUNG

Erhebung in 6 Krankenanstalten

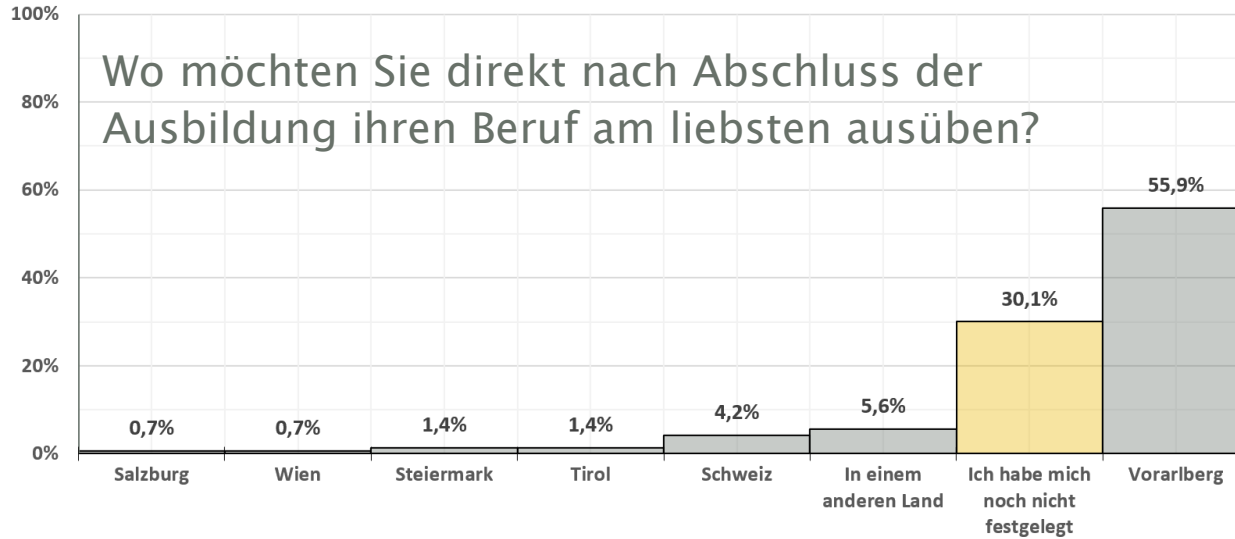
- » Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Hohenems, Rankweil, Feldkirch
- » **55 Fragen** (inklusive Unterfragen)
- » **173** ausgefüllte Fragebögen
- » Rücklaufquote von etwa **46%**
- » **56,9 %** männlich | weiblich
- » Fragen zu Ausbildung, Beruf, Arbeitsplatz, allgemeine Anamnese
- » **offene Antwortmöglichkeit** genutzt

Fokusgruppen & Befragung

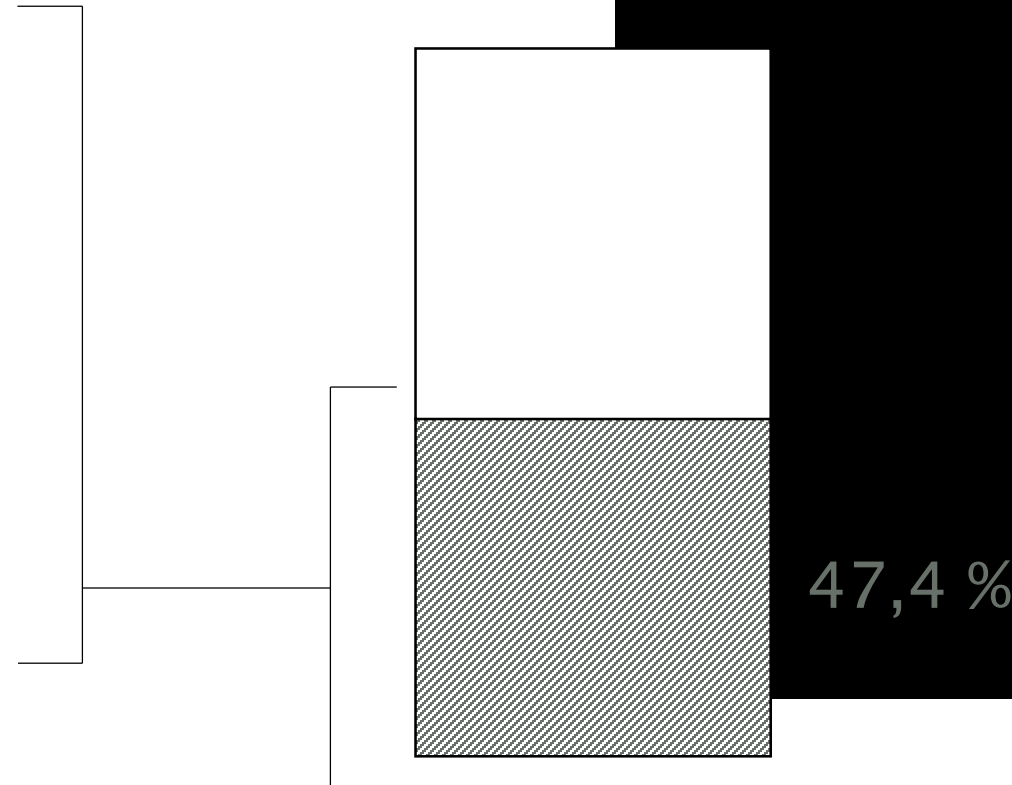
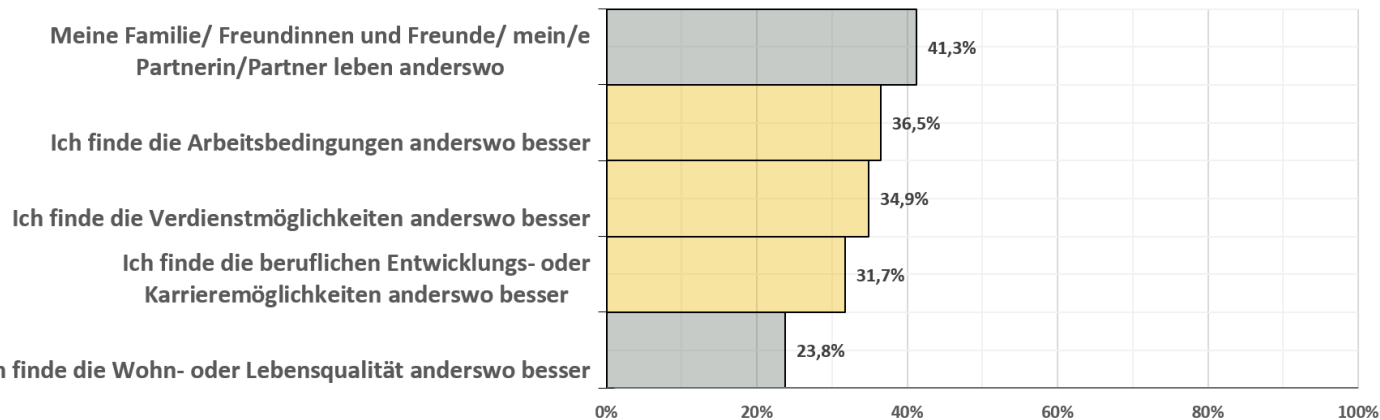
Durchschnittlicher Wechsel/Abgang von Ärztinnen/Ärzte in Ausbildung pro Jahr
im Zeitraum 2013–2023



Fokusgruppen & Befragung



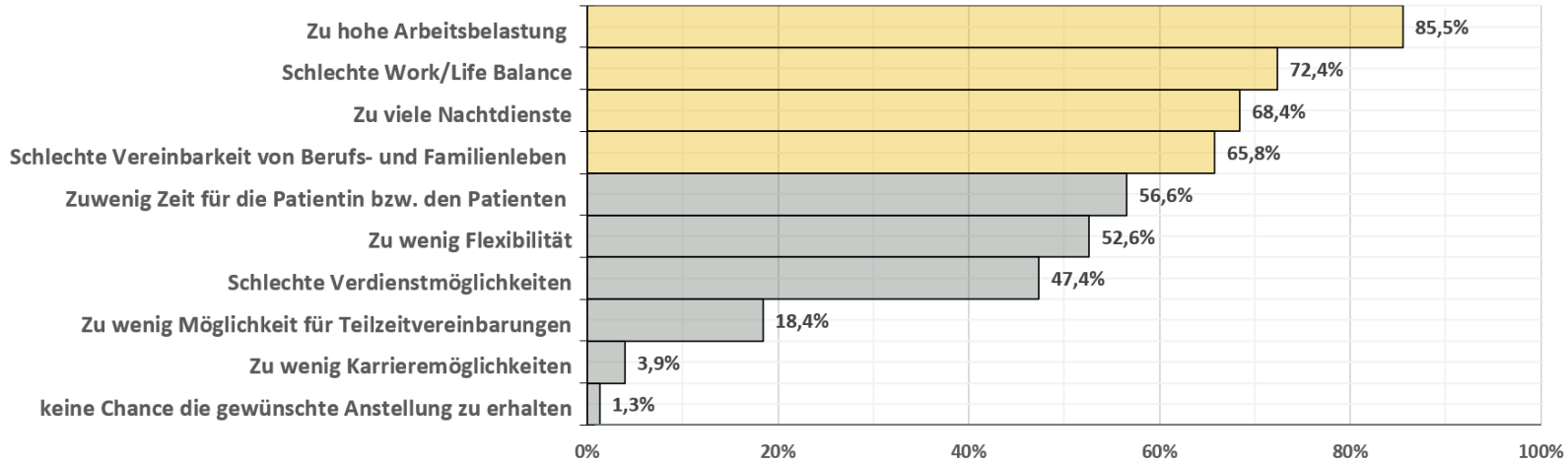
Wenn Sie ihren Beruf nicht in Vorarlberg ausüben möchten, was ist der Grund?



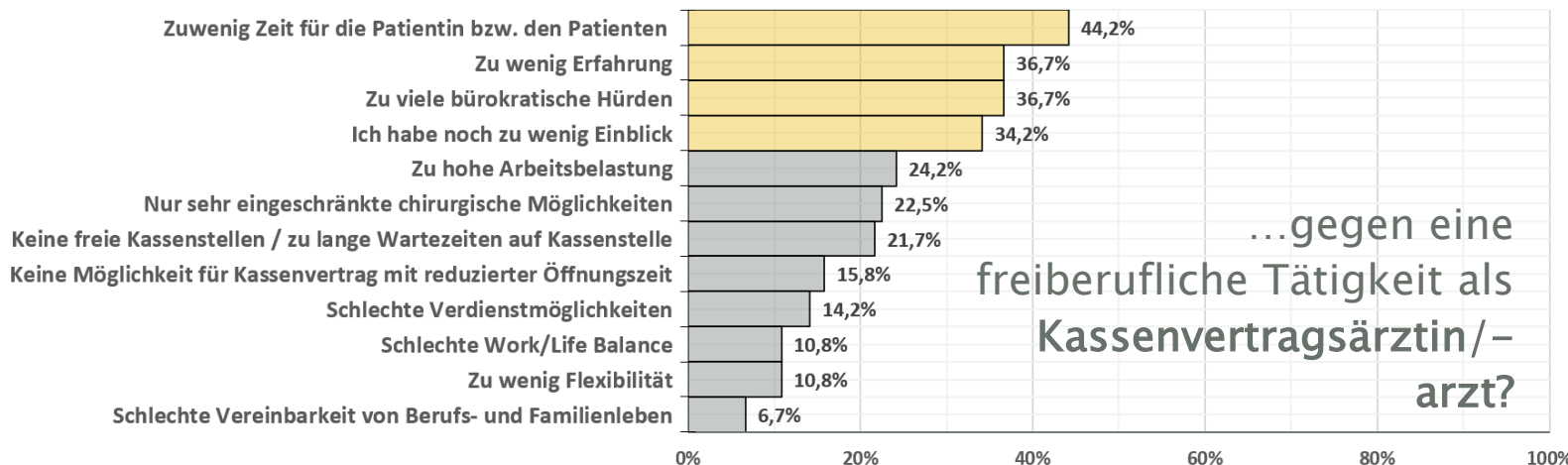
Fokusgruppen & Befragung

Was spricht aus Ihrer Sicht...

...gegen eine Anstellung in einem öffentlichen Krankenhaus?



- mehr Personal
- Neue Nachschub
- Kinderbetreuung** ⚠️
- Reduktion
- Höhere Gehälter (falls keine



...gegen eine freiberufliche Tätigkeit als Kassenvertragsärztin/-arzt?

- Mehr Praxis in der Ausbildung
- Angepasste Leistungsvergütung
- Flexiblere Vertragsmodelle (Arbeiten im Team)
- Kinderbetreuung** ⚠️
- Unterstützung bei Bürokratie/Administration)

Fokusgruppen & Befragung

Wie wichtig oder unwichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte für einen attraktiven ärztlichen Arbeitsplatz?

- 1 – sehr wichtig
- 2 – eher wichtig
- 3 – teilweise wichtig
- 4 – eher unwichtig
- 5 – unwichtig

	1	2	3	4	5
Hohe Wertschätzung des Arbeitgebers	47,8%	44,2%	7,2%	0,7%	0,0%
Gutes Arbeitsumfeld und -klima	93,5%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Art und Inhalt der Tätigkeit	76,1%	23,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Möglichkeit zur Nebenbeschäftigung (z.B. Wahlarztpraxis)	14,5%	15,9%	29,0%	33,3%	7,2%
Jobsicherheit	51,1%	40,1%	7,3%	1,5%	0,0%
Selbständige Tätigkeit	31,9%	51,1%	14,1%	3,0%	0,0%
Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf	79,4%	13,2%	6,6%	0,7%	0,0%
Gute Work-Life-Balance	76,1%	19,6%	4,3%	0,0%	0,0%
Flexible Arbeitszeiten	40,6%	31,9%	22,5%	5,1%	0,0%
Möglichkeiten von Teilzeitmodellen (bei Bedarf)	46,4%	29,7%	15,9%	4,3%	3,6%
Hohe Bezahlung / Verdienstmöglichkeiten	42,8%	37,0%	17,4%	2,9%	0,0%
Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung/Fortbildung	68,8%	23,9%	7,2%	0,0%	0,0%
Karrieremöglichkeiten	16,8%	33,6%	39,4%	9,5%	0,7%
Arbeiten im Team / Austausch mit Kolleg*innen	63,0%	28,3%	8,7%	0,0%	0,0%
Geringe Belastung durch Administration/Dokumentation	58,8%	30,9%	8,1%	2,2%	0,0%
Arbeitsort in oder bei einer größeren Stadt gelegen	4,4%	15,3%	28,5%	36,5%	15,3%
Ansehen/Image der Tätigkeit	7,4%	22,2%	35,6%	23,7%	11,1%

Fokusgruppen & Befragung

Hohe Wertschätzung des Arbeitgebers

Gutes Arbeitsumfeld und -klima

Art und Inhalt der Tätigkeit

Jobsicherheit

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gute Work-Life-Balance



Hohe Bezahlung / Verdienstmöglichkeiten

Karrieremöglichkeiten

Ansehen / Image

Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung/Fortbildung

Arbeiten im Team / Austausch mit Kolleg*innen

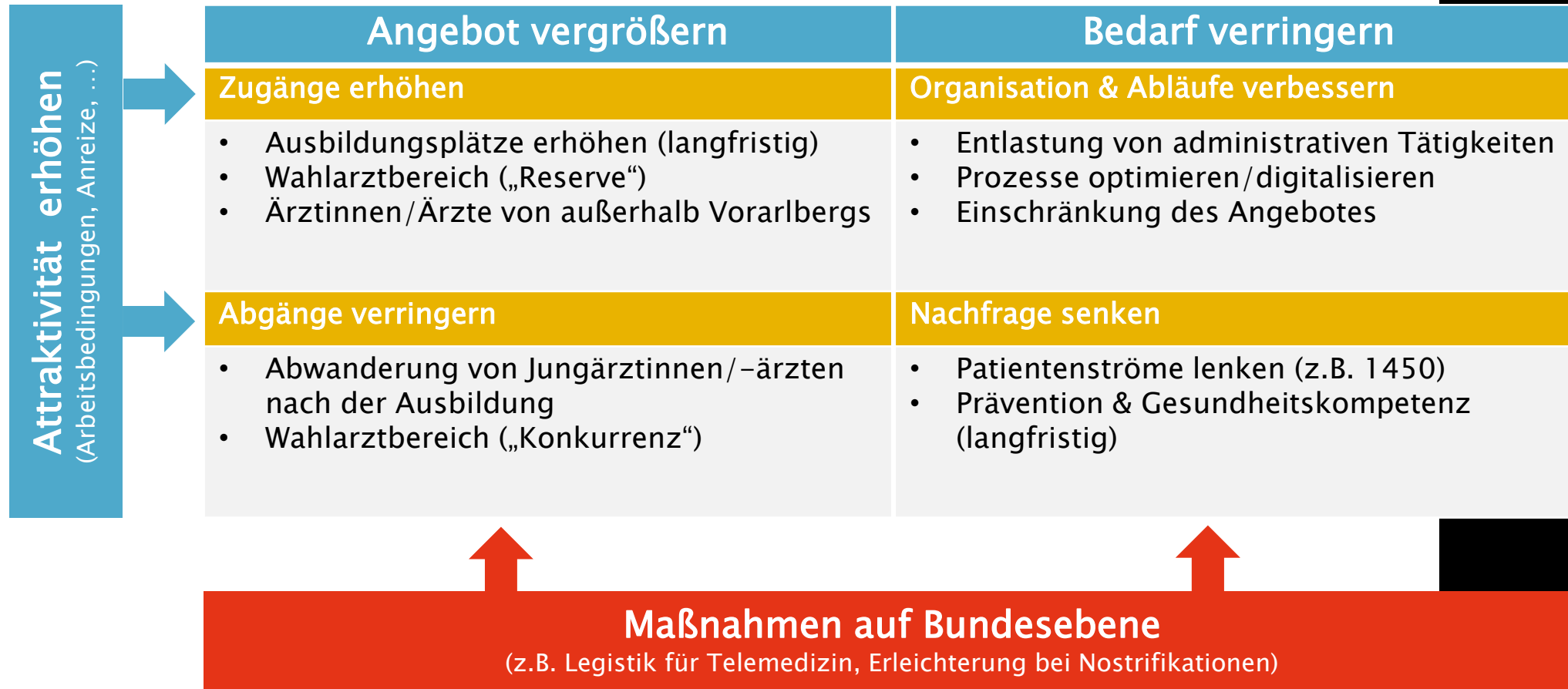
Geringe Belastung durch Administration/Dokumentation



Maßnahmooptionen

Was kann getan werden, damit sich die personelle Situation bis 2030 besser entwickelt als prognostiziert?

Maßnahmenansätze



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

gunter.maier@goeg.at

hermann.schmied@goeg.at

Gesundheit Österreich GmbH

Stubenring 6

1010 Wien

www.goeg.at

