

# **Arbeitsbedingungen in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen in Tirol**

Risikofaktoren und begleitende Maßnahmen zur Erleichterung  
der Berufs(wieder)einstiegs und zur Verhinderung vorzeitiger  
Berufsausstiege

Präsentation im Rahmen der BBFK 2014 am 3.7.2014

**Roland Löffler**

## Überblick

- Ausgangslage und Projektziele
- Methoden und Datenbasen
- Quantitative Befunde zur Verweildauer im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich in Tirol
- Empirische Befunde zu Risikofaktoren stabiler Beschäftigung im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich
- Maßnahmen zur Erleichterung des (Wiedereinstiegs) und zur Verhinderung von Berufsausstiegen
- Fazit

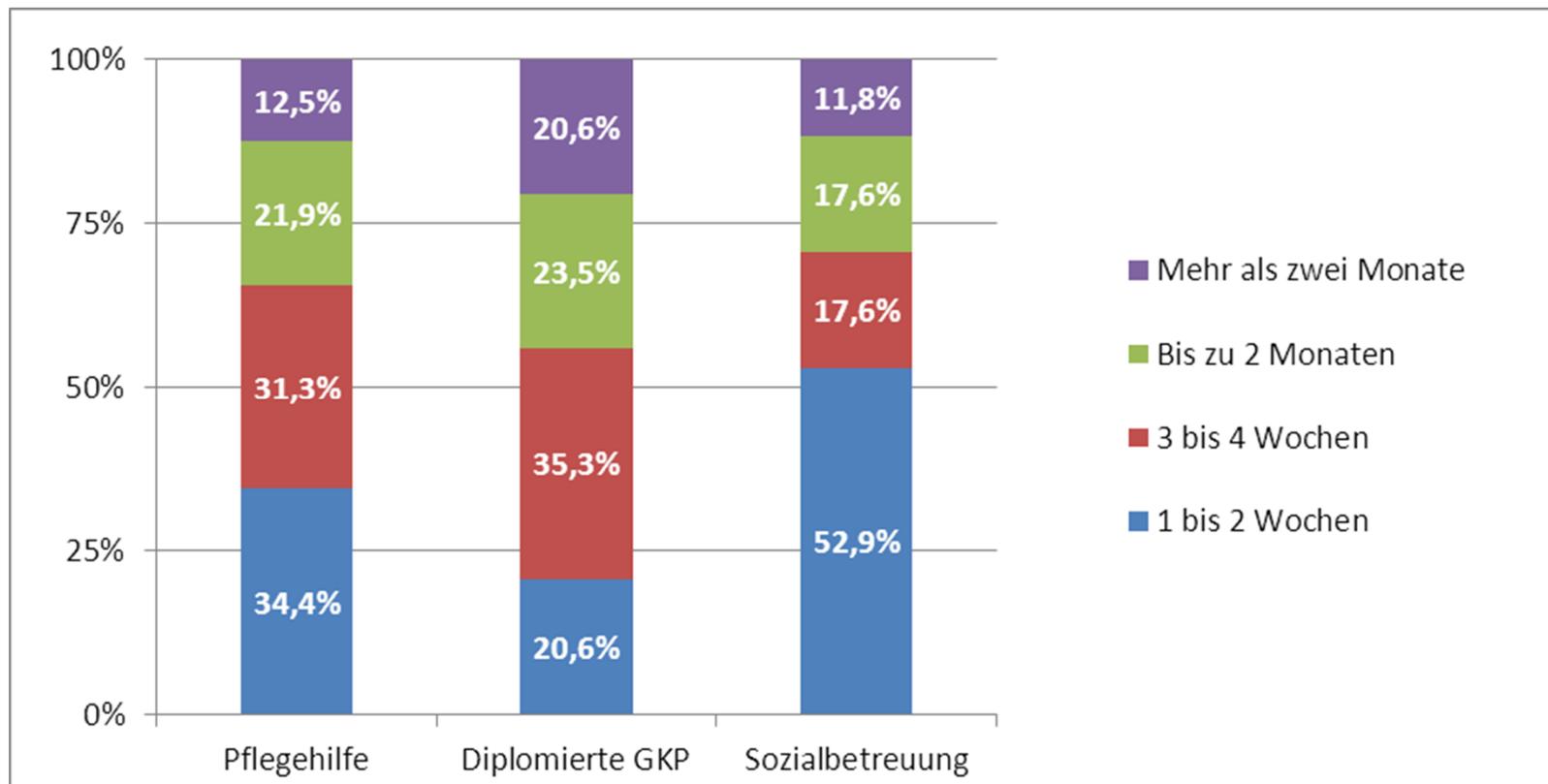
## Projektziele

- Aufzeigen motivierender und belastender Einflüsse auf die Beschäftigung im Pflegebereich in Tirol
  - Arbeitszeit
  - Arbeitsbedingungen
  - Entlohnung
  - Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
  - organisatorische und institutionelle Rahmenbedingungen
  - physische und psychische Herausforderungen
- unterteilt nach:
  - Berufsgruppen (Pflegehilfe, Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal und SozialbetreuerInnen)
  - Arbeitgeberkategorien (Krankenhaus, Heime, SGS, Vereine, Behinderteneinr.)
  - BerufseinsteigerInnen, bereits länger tätigen Personen, WiedereinsteigerInnen und BerufsaussteigerInnen

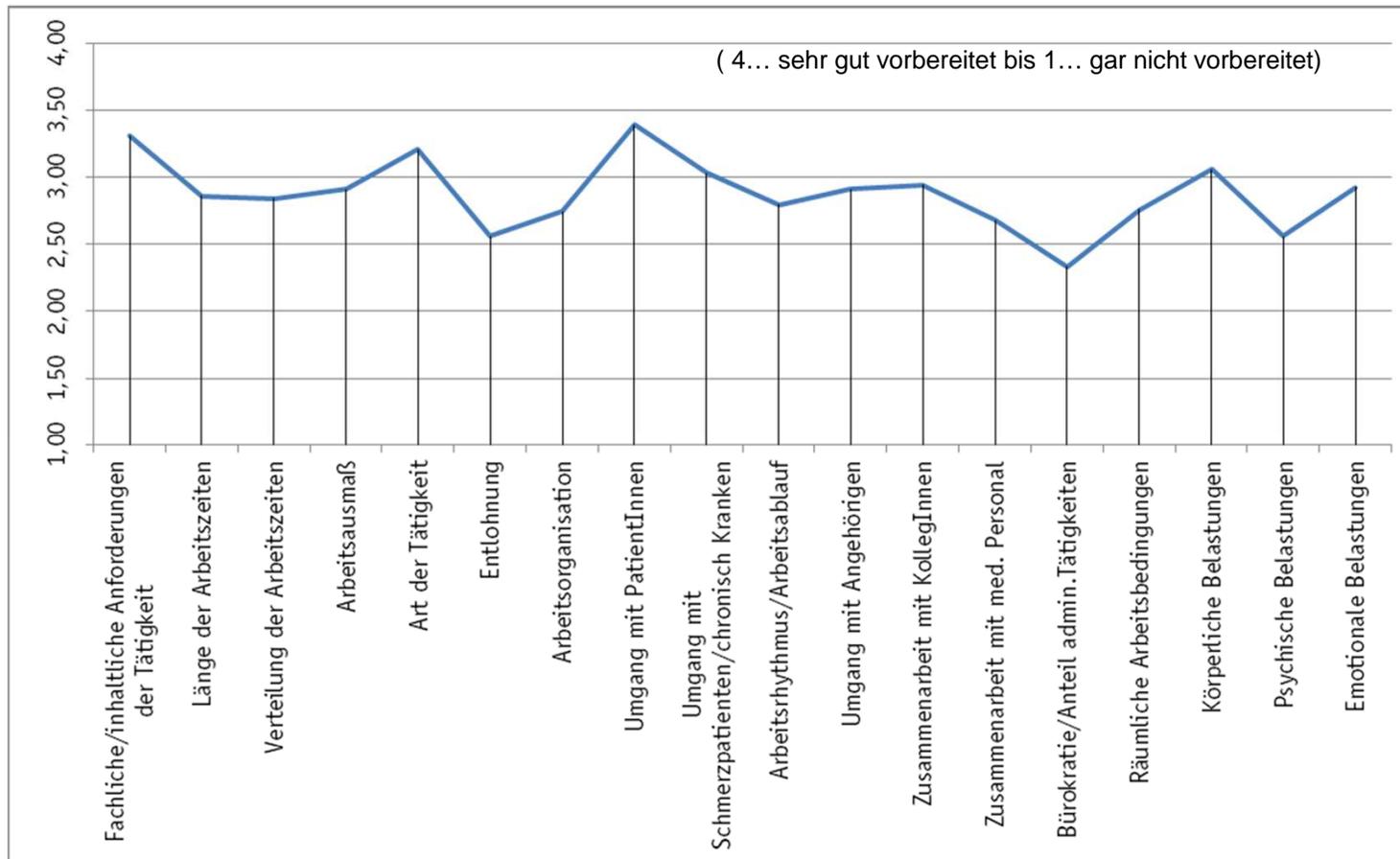
## Erhebungen und Datenbasen

- Internet-/Literaturrecherche zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Best-practice-Beispielen aus dem deutschsprachigen Ausland
- **7 ExpertInneninterviews** mit relevanten Stakeholdern
- Online-Erhebung **Personalverantwortliche**: 55 Personen (= **31%**)
- **3 Fokusgruppen** Personalverantwortliche: Zams, Innsbruck und Kufstein
- **Online-Erhebung** derzeit **Beschäftigte** (BerufseinsteigerInnen, länger Beschäftigte, WiedereinsteigerInnen) in öffentlichen Krankenanstalten, privaten Kliniken, Heimen, Sozial- und Gesundheitssprengel, Behinderten-einrichtungen und Vereinen: **853 Personen (= 7,9%)**

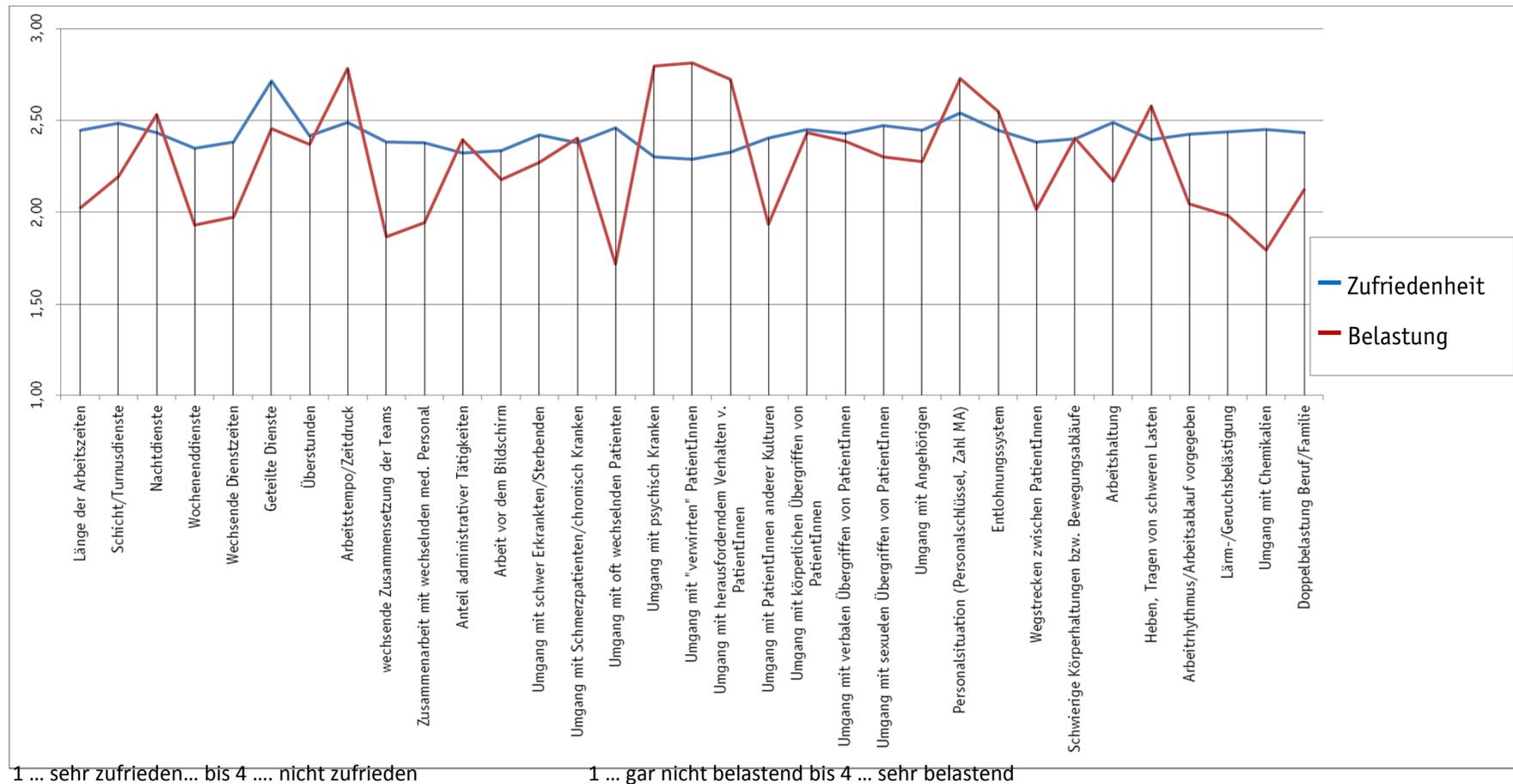
## Dauer der Einschulungsphase



## Vorbereitung auf einzelne Aspekte der Arbeit (MA)



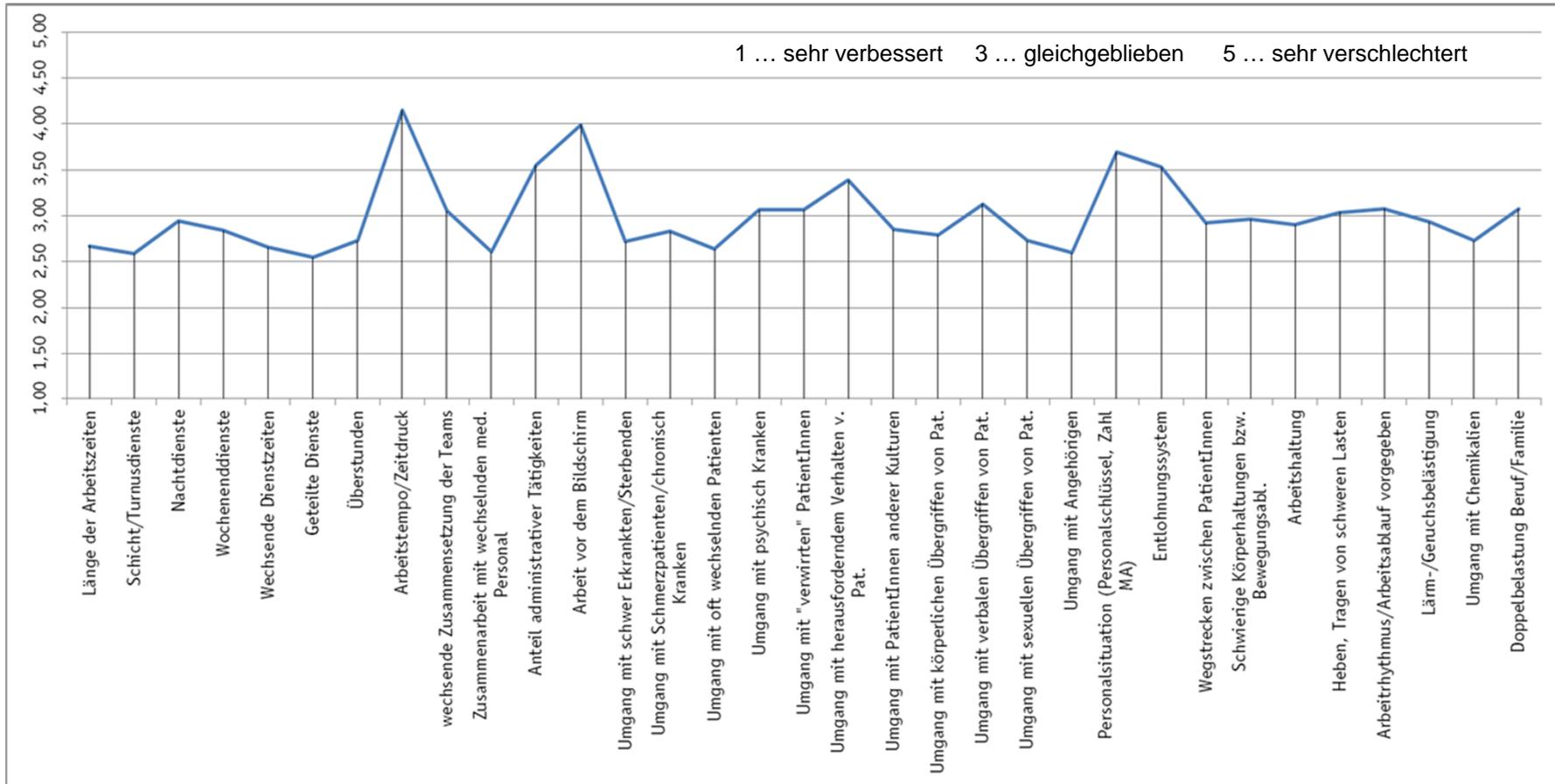
# Zufriedenheit mit/Belastung durch Tätigkeit



## Integrationsmaßnahmen Berufseinstieg

Maßnahmen	Pflegehilfe			Diplomierte GKP			Sozialbetreuung		
	Wird durchge- führt (absolut / prozentuell)	MW Wich- tigkeit		Wird durchge- führt (absolut / prozentuell)	MW Wich- tigkeit		Wird durchge- führt (absolut / prozentuell)	MW Wich- tigkeit	
Regelmäßige Teamsitzungen	28	84,4 %	1,48	19	82,6 %	1,37	10	90,9 %	1,7
Feedback-/ Mitarbeiter-Innengespräche	24	72,7 %	1,26	18	78,3 %	1,17	7	63,6 %	1,29
Erstellung eines „Einschulungsplanes“	23	69,7 %	1,30	16	69,6 %	1,31	7	63,6 %	1,57
Nominierung einer einschulungsverantwortlichen Person (Mentoringsystem)	20	60,6 %	1,10	20	87 %	1,2	8	72,7 %	1,25
Bildung „gemischter“ Teams <sup>61</sup>	16	48,5 %	1,31	14	60,9 %	1,36	4	36,4 %	1,5
Coaching/ Supervision	9	27,3 %	1,67	8	34,8 %	1,63	4	36,4 %	1,25
Regelmäßige Schulungseinheiten	6	18,2 %	1,50	12	52,2 %	1,5	3	27,3 %	1,67
Job Rotation, Arbeiten in verschiedenen Bereichen	6	18,2 %	1,83	3	13 %	1,33	2	18,2 %	1,5
Gesamt	132	400 %	1,43	110	478,3 %	1,36	45	409,1 %	1,47

## Veränderung der Einschätzung seit Einstieg



## Wiedereinstieg

Wiedereinstieg	völlig problemlos	eher problemlos	eher schwierig	sehr schwierig	k.A.	Gesamt
Diplomierte Pflege	47,7%	40,6%	7,0%	0,8%	3,9%	128
Pflegehilfe	26,5%	50,0%	17,6%	2,9%	2,9%	34
Sozialbetreuung	50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	8
Leitung	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6
k.A.	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	2
Krankenanstalten	49,5%	38,1%	8,2%	0,0%	4,1%	97
SGS	35,1%	50,9%	8,8%	3,5%	1,8%	57
Heime	56,3%	25,0%	6,3%	6,3%	6,3%	16
Behinderteneinrichtungen	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	3
Vereine	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	3
k.A.	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	2
<b>Gesamt</b>	<b>44,9%</b>	<b>40,4%</b>	<b>9,0%</b>	<b>1,7%</b>	<b>3,9%</b>	<b>178</b>

## Unterstützungsmaßnahmen Wiedereinstieg

Alle Tätigkeitsbereiche	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig	Ø
Mentoringssystem	63,6%	36,4%	0,0%	0,0%	1,36
Mitarbeit in "gemischten" Teams	59,5%	33,3%	4,8%	0,0%	1,40
Regelmäßige Teamsitzungen	71,2%	26,0%	2,7%	0,0%	1,32
Regelmäßige Schulungseinheiten	56,0%	40,0%	0,0%	0,0%	1,36
Coaching/Supervision	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	1,89
Feedback-/MitarbeiterInnen- gespräche	59,6%	31,9%	8,5%	0,0%	1,49
Mitsprache bei der Gestaltung der Dienstpläne	78,9%	21,1%	0,0%	0,0%	1,21
Flexible Gestaltung der Arbeitszeitkontingente	90,5%	9,5%	0,0%	0,0%	1,10
Möglichkeiten des Freizeitausgleichs	64,5%	32,3%	0,0%	0,0%	1,29

## Veränderungen beim Wiedereinstieg

Veränderung des Arbeitsplatzes /Tätigkeitsbereiches	Ja	mehr bzw. besser	weniger bzw. schlechter	k.A.	Tendenz
Wochenarbeitszeit	30,3%	12,9%	12,9%	4,5%	=
Turnusdienste	2,2%	1,1%	0,0%	1,1%	↑
Nachtdienste	20,8%	12,9%	6,7%	1,1%	↑
Wochenenddienste	11,8%	6,7%	3,9%	1,1%	↑
Wechseldienste	7,9%	1,7%	4,5%	1,7%	↓
Überstunden	23,6%	7,9%	14,6%	1,1%	↓
Zeitdruck	31,5%	14,0%	16,3%	1,1%	↓
administrative Tätigkeit	32,6%	14,0%	15,7%	2,8%	↓
Patientenkontakt	10,7%	3,4%	5,1%	2,2%	↓
physische Belastung	14,6%	6,2%	7,9%	0,6%	↓
psychische Belastung	24,2%	10,1%	11,8%	2,2%	↓
emotionale Belastung	18,0%	10,1%	6,7%	1,1%	↑
räumliche Situation	17,4%	8,4%	8,4%	0,6%	=
Zusammenarbeit im Team	21,3%	9,6%	11,2%	0,6%	↓
Betreuung durch Vorgesetzte	9,0%	5,6%	2,2%	1,1%	↑
Coachingangebote	1,7%	1,1%	0,0%	0,6%	↑
Weiterbildungsmöglichkeiten	12,9%	9,6%	2,8%	0,6%	↑
anderes	5,1%	0,0%	0,0%	5,1%	
nein, hat sich nicht geändert	20,2%				=

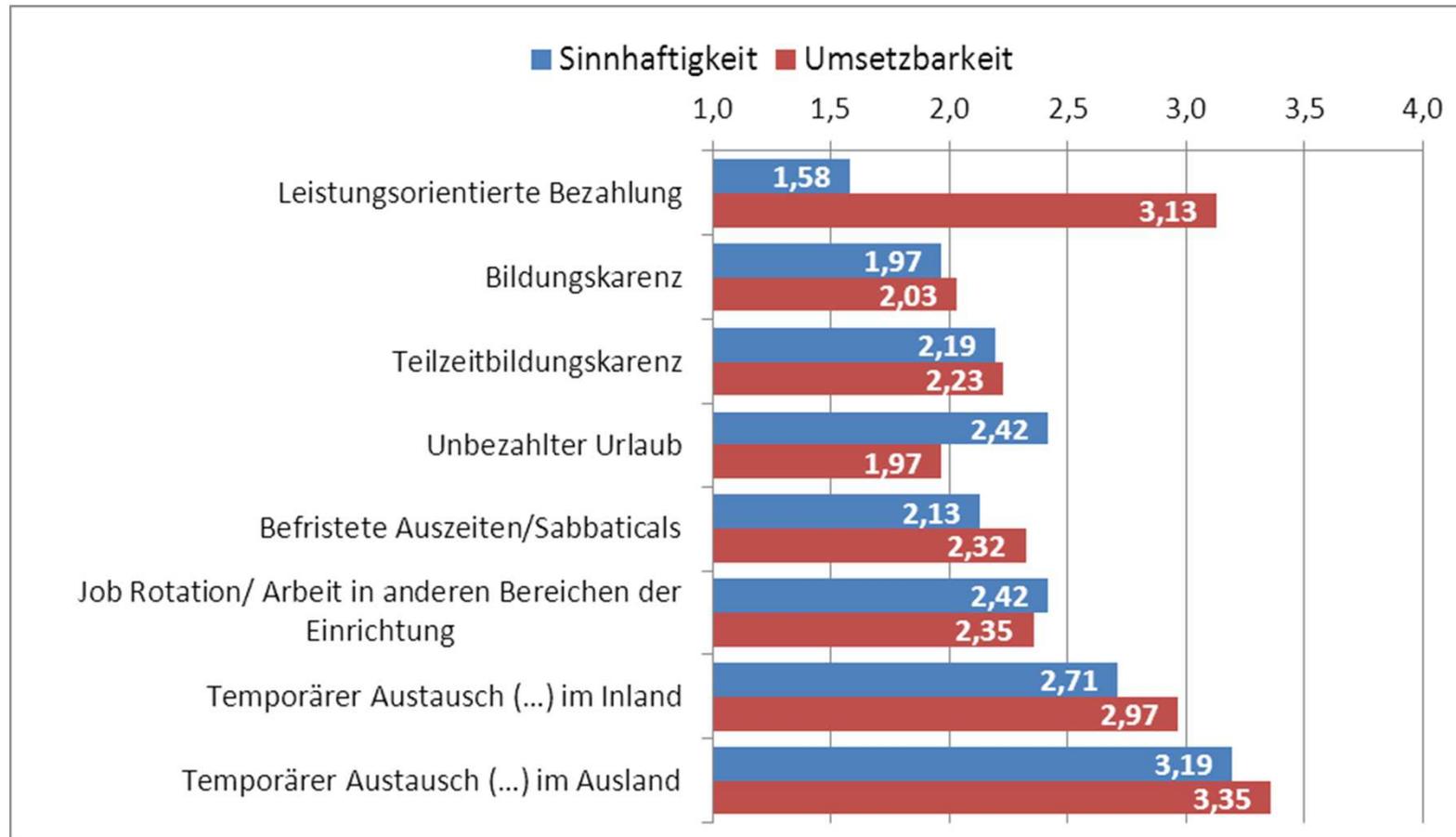
## Vorkehrungen zur Verhinderung des Ausstiegs (PV)

Maßnahmen	Wird durchgeführt (absolut / prozentuell)		MW Wichtigkeit
Regelmäßige Teamsitzungen	38	95 %	1,29
Feedback-/MitarbeiterInnengespräche	30	75 %	1,53
Mitsprache der MitarbeiterInnen bei der Gestaltung der Dienstpläne	28	70 %	1,61
Mitsprache der MitarbeiterInnen bei der Aufteilung der Tätigkeitsbereiche/Arbeitsplanung	26	65 %	1,77
flexible Arbeitszeitmodelle	25	62,5 %	1,52
Regelmäßige Schulungseinheiten	23	57,5 %	1,52
Möglichkeiten des Freizeitausgleichs	23	57,5 %	1,65
Bildung „gemischter“ Teams	22	55 %	1,65
Mentoringsystem (systematische Begleitung)	20	50 %	1,24
Coaching/Supervision	18	45 %	1,61
Flexibler Wechsel der Tätigkeitsbereiche/Arbeitsplätze/Stationen	14	35 %	1,64
Mitsprache der MitarbeiterInnen bei der Zusammensetzung der Teams	9	22,5 %	2,1
Turnusmäßiger Wechsel der Tätigkeitsbereiche/ Arbeitsplätze/ Stationen	7	17,5 %	2,29
Gesamt	283		1,65

## Maßnahmen zur Verhinderung des Ausstiegs

Maßnahmen zur Verhinderung des Ausstiegs	Ja	ausschlaggebend	eher wichtig	eher nicht wichtig	k.A.	Ø
Leistungsorientierte Bezahlung	350	56,9%	40,0%	1,4%	1,7%	<b>1,41</b>
Kleinteiligere Arbeitszeitregelungen	63	42,9%	55,6%	1,6%	0,0%	<b>1,59</b>
Befristete Auszeiten/Sabbaticals	106	48,1%	42,5%	4,7%	4,7%	<b>1,47</b>
Job Rotation (Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche)	74	44,6%	48,6%	2,7%	4,1%	<b>1,50</b>
Austausch von Arbeitskräften mit anderen Einrichtungen im Inland	47	27,7%	46,8%	12,8%	12,8%	<b>1,60</b>
Austausch von Arbeitskräften mit anderen Einrichtungen im Ausland	36	27,8%	55,6%	16,7%	0,0%	<b>1,89</b>
keine dieser Maßnahmen	123					

## Sinnhaftigkeit/Umsetzbarkeit von Maßnahmen (PV)



## Handlungsempfehlungen 1

- Beibehaltung bzw. Schaffung möglichst **flexibel gestaltbarer Arbeitszeitkontingente** für eine breite Gruppe von MitarbeiterInnen. Wahlmöglichkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitkontingenten in verschiedenen Abstufungen und Modellen (8-, 10-, 12-Stunden-Dienste).
- **Stärkung der Teamarbeit** durch teambildende und –stabilisierende Maßnahmen wie regelmäßige Teamsitzungen, Mitgestaltungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen bzw. der Teams bei der Teambildung, der Diensteinteilung, der Aufteilung der Aufgabenbereiche und der Weiterbildungsplanung
- Bereitstellung **effizienter Strukturen** im Bereich der administrativen Tätigkeiten, um wieder Raum für die eigentliche Pflege- und Betreuungstätigkeit zu schaffen
- Im Krankenanstaltenbereich **bessere Abstimmung** der Arbeitsabläufe und Tagespläne **zwischen Pflegepersonal und medizinischem Personal**.
- Festlegung eines Anteils an diplomierten GKP für Führungs- und Leitungsaufgaben in Heimen

## Handlungsempfehlungen 2

- Im Bereich der Heimpflege und –betreuung **Übergang zu einer patientInnen-orientierten, für die Pflegekräfte autonom und flexibel handhabbaren Grund- und Intensivpflege**, die auf die Bedürfnisse der BewohnerInnen eingeht und den Pflegekräften dadurch mehr Möglichkeiten einer individualisierten Pflege- und Beziehungsarbeit ermöglicht → erfordert eine Aufweichung starrer, oft von anderen Bereichen vorgegebenen Zeitstrukturen (z.B. Essenszeiten)
- Verstärkter Einsatz von **qualitätssichernden Maßnahmen** (z.B. Qualitätszirkel) und Entwicklung einer „**Fehlerkultur**“
- **Bildung von „Pools“** für Karenzvertretungen und „Radl-Dienste“
- Schaffung von **Rückzugsgebieten** und Ruheräumen für das Personal
- **Anpassung der Entlohnungsschemata** für Personen mit gleichem Ausbildungsniveau unabhängig von der Art der Einrichtung
- **Aufhebung der Unterschiede zwischen der Spitalspflege und Heimpflege** oder der **extramuralen Pflege** im Bereich der Zulagen und **Reduktion des Zulagenwesens** zugunsten einer Anhebung der Grundlöhne

## Handlungsempfehlungen 3

- Einführung **leistungsorientierter Entlohnungselemente** und Remuneration von Qualifikation unabhängig von Plansollstellen
- **Anpassung der Kostenschlüssel** für die einzelnen Formen der Langzeitpflege unter Berücksichtigung der Pflegestufen
- **Regelmäßige Bestandsaufnahme der tatsächlichen Leistungsanforderungen** im Pflege- und Sozialbetreuungsbereich und Anpassung der Kostenschlüssel an die revidierten Leistungsanforderungen
- **Gleichstellung von diplomierten SozialbetreuerInnen und diplomierten KrankenpflegerInnen** durch eine Angleichung der Entlohnung und der Anerkennung des Ausbildungsabschlusses „Bsc of Nursery“ im Lehrerdienstverhältnis
- Stärkere **Verankerung von Weiterbildung als Teil der entlohnungspflichtigen Arbeitszeit**
- Bessere Möglichkeiten des **Freizeitausgleiches**
- Schaffung von **Modellen zur Inanspruchnahme von regelmäßigen Auszeiten** (Sabbaticals), durch Ansparleistungen finanziert

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Roland Löffler, BA  
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
Margaretenstraße 166/2.Stock  
1050 Wien  
Tel.: +43 1 310 33 34 – 20 DW  
Fax: +43 1 310 33 34 – 50  
E-Mail: [roland.loeffler@oeibf.at](mailto:roland.loeffler@oeibf.at)  
URL: [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)