

ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE UND BETREUUNG

Daten, Fakten und Forderungen
der Arbeiterkammer Oberösterreich

Aktualisierte Neuauflage, Stand: November 2016



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN PFLEGEBERUFEN

Die Bedeutung der Pflegeberufe wird zunehmen. Die wachsende Anzahl von älteren Menschen wird dazu führen, dass es in Österreich mehr Pflegebedürftige geben wird. Zudem muss die bisher oft unentgeltlich in der Familie geleistete Pflege verstärkt durch professionelle Kräfte ergänzt oder völlig abgedeckt werden, weil die Zahl der berufstätigen Frauen weiter steigt.

Gesundheits- und Pflegeberufe sind somit Berufe mit Zukunft. Der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften steigt. Viele Beschäftigte erleben ihre Arbeit als sinnstiftend und erfüllend – ungeachtet der großen körperlichen und psychisch-seelischen Belastung. Aber viele Pflegekräfte werden von diesen Belastungen in ihrer Gesundheit beeinträchtigt. Manche sogar so stark, dass sie den Beruf aufgeben müssen.

Nur wenn Pflege als eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe mit fairer Entlohnung und guten Arbeitsbedingungen wahrgenommen wird, werden sich genügend Menschen finden, die diesen Beruf gerne und qualitativ ausüben. Es müssen ausreichend Karrieremöglichkeiten geboten werden, und die Arbeit darf nicht krank machen. Für die Beschäftigten dürfen die Belastungen, die die Pflege von alten und kranken Menschen mit sich bringt, nicht unerträglich hoch werden. Dafür setzen wir uns ein.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Josef Moser'.

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Johann Kalliauer'.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



INHALT

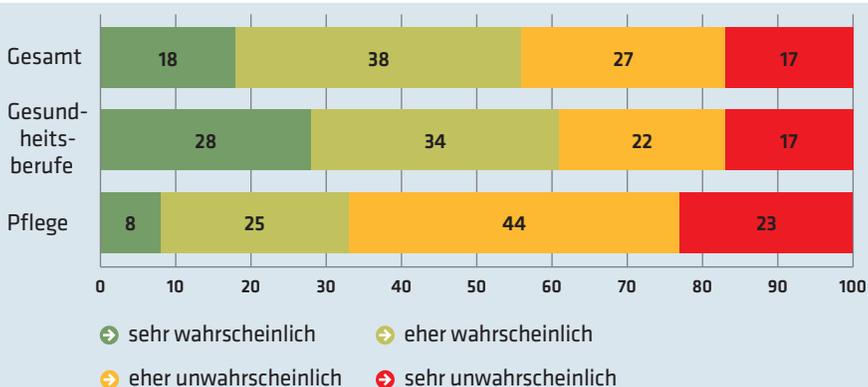
Zufrieden mit dem Beruf – Zukunftserwartungen aber pessimistisch	4
Deutlich erhöhtes Stressempfinden in der Pflege	5
Nicht abschalten können	6
Körper und Psyche unter Druck	6
Aus Pflichtgefühl krank zur Arbeit	8
Aktuelle Studie zeigt: Veränderung dringend nötig!	9
AK-Forderungen	11
Impressum	12

ZUFRIEDEN MIT DEM BERUF – ZUKUNFTSERWARTUNGEN ABER PESSIMISTISCH

Laut dem Österreichischen Arbeitsklima Index liegen die Beschäftigten in Pflegeberufen mit 109 Punkten um drei Indexpunkte über dem Gesamtindex. Beschäftigte in den Pflegeberufen bewerten ihre Berufssituation also besser als alle anderen Berufsgruppen zusammen.

Kritisch bewerten Pflegekräfte ihre Einkommenshöhe. Die Nachtdienstzulage spielt zwar neben anderen Zuschlägen sicher eine positive Rolle. Dennoch sind nur 68 Prozent der Beschäftigten in der Pflege und Betreuung mit ihrem Einkommen zufrieden. Viele Pflegekräfte haben somit das Gefühl, dass ihre Arbeit mehr wert sein muss.

ARBEITSFÄHIGKEIT MIT 60/65 JAHREN (IN PROZENT)



Gesamt = Arbeitnehmer/-innen aller Branchen

Gesundheitsberufe = Ärzte/-innen und medizinisch-technische Assistenten/-innen

Pflege = Krankenpflegepersonal und Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit

AK Grafik Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor

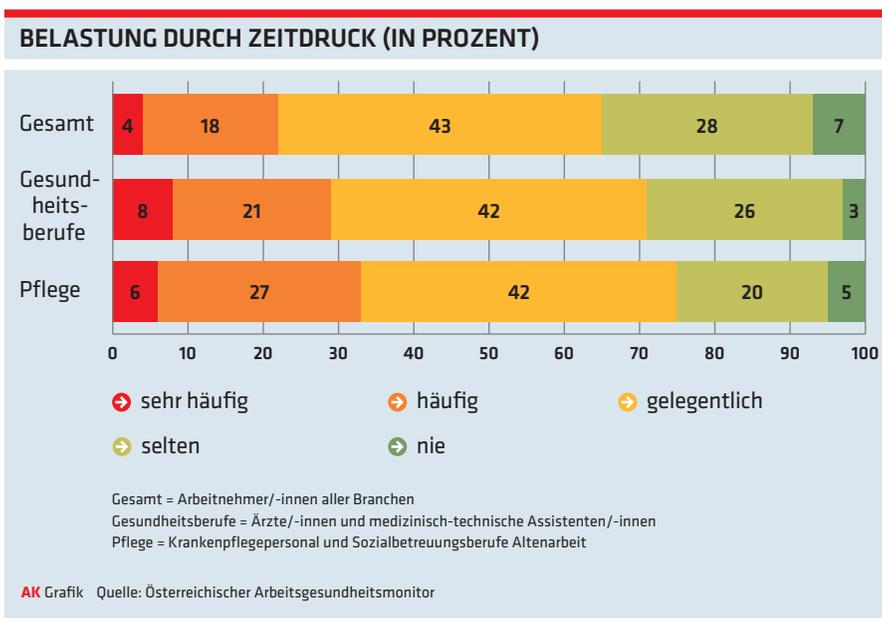
62 Prozent aller Beschäftigten in Gesundheitsberufen, aber nur 33 Prozent der Pflegekräfte glauben daran, ihren Beruf mit 60 bzw. 65 Jahren noch ausüben

zu können – ein Unterschied von 52 Prozent. Diese Perspektive ist beängstigend für Beschäftigte, die ihre Arbeit mit Engagement und Einsatz erledigen.

DEUTLICH ERHÖHTES STRESSEMPFINDEN IN DER PFLEGE

Beschäftigte in der Pflege berichten häufig davon, immer mehr Aufgaben erledigen und unter einem hohen Zeitdruck arbeiten zu müssen. Während in den Pflegeberufen 33 Prozent unter Zeitdruck leiden, sind es in allen Berufen

zusammen „nur“ 22 Prozent – ein Unterschied von 45 Prozent. 62 Prozent der Pflegekräfte sind von einem hohen Zeitstress betroffen. Die Pflegeberufe gehören damit zu den Top 5 der belastendsten Berufe in Österreich überhaupt.



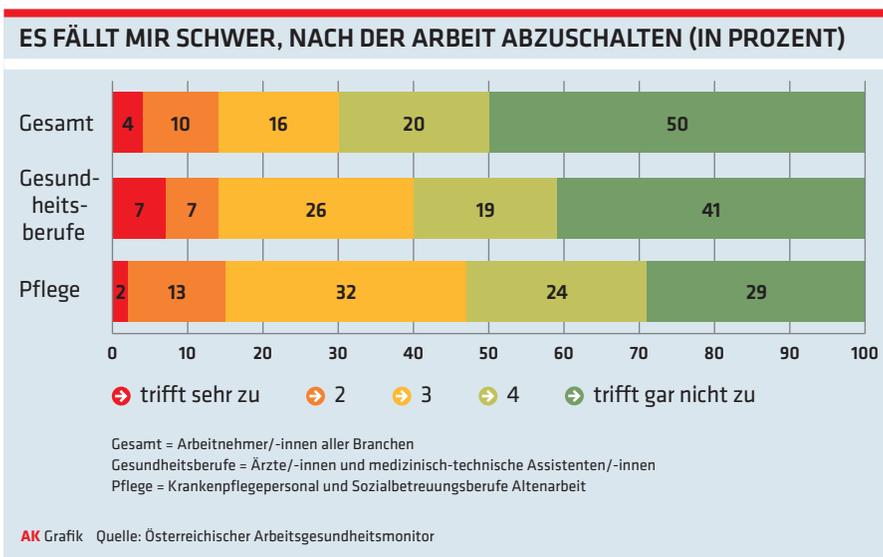
Pflegekräfte sind durch oftmals wechselnde Arbeitsabläufe und -anforderungen sowie organisatorische und technische Veränderungen auch messbar stärker belastet als viele andere Berufsgruppen. Der vergleichbare Indexwert ist hier um sechs Indexpunkte höher: Flexibilität und ständiges Improvisieren können stressen. Strukturen, die teil-

weise wenig gestaltbar sind, aber die Arbeit erschweren, und Rahmenbedingungen, die oft hohen bürokratischen Aufwand ohne ausreichende Ressourcen zur Bewältigung mit sich bringen, machen ein Bündel an Belastungen aus, die neben der Intensität des Jobs hohe Strapazen mit entsprechenden Folgen mit sich bringen.

NICHT ABSCHALTEN KÖNNEN

Vielen Pflegekräften fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Sie sind auch zu Hause erreichbar und müssen oft an Schwierigkeiten bei der Arbeit

denken. Gelingt die Erholung in der Freizeit weniger, so wirkt auch die Bewältigung der beruflichen Herausforderung deutlich belastender.

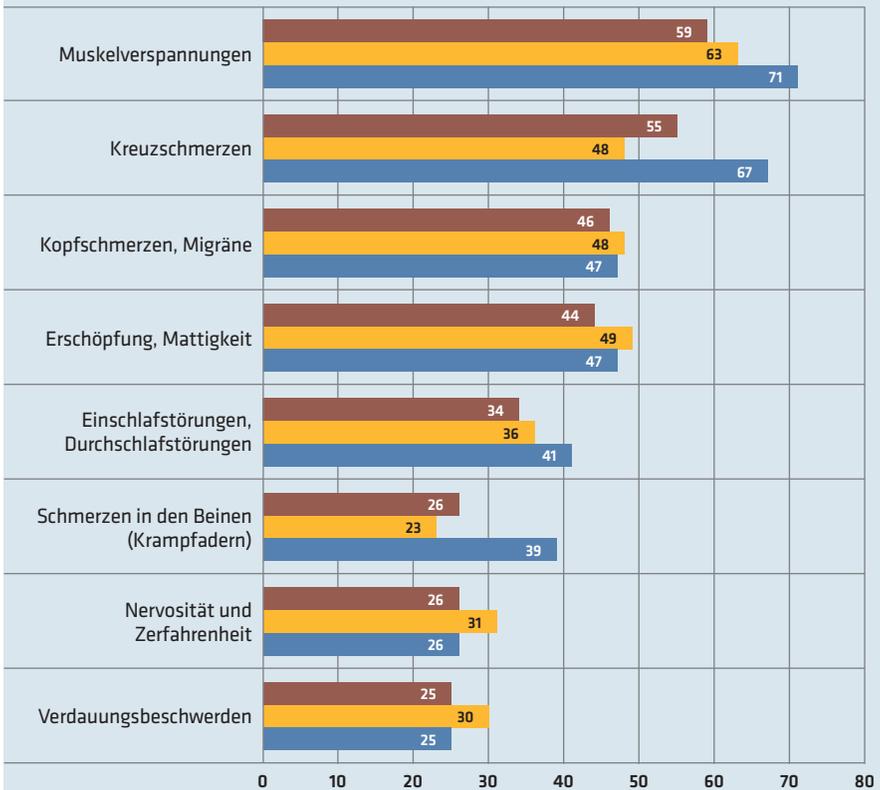


KÖRPER UND PSYCHE UNTER DRUCK

Laut dem Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor sind die Arbeitnehmer/-innen in Österreich an ihren Arbeitsplätzen vielen Belastungen ausgesetzt. Allen voran werden Kreuzschmerzen, Probleme mit dem Rücken sowie

Muskeltenspannungen im Nacken- und Schulterbereich genannt. Häufiger als die Gesamtbevölkerung leiden Pflegekräfte auch an Kopfschmerzen, Migräne, Erschöpfungszuständen, Muskeltenspannungen und Schmerzen in den Beinen.

VERGLEICH GESUNDHEITSPROBLEME (IN PROZENT)



➔ Gesamt = Arbeitnehmer/-innen aller Branchen

➔ Gesundheitsberufe = Ärzte/-innen und medizinisch-technische Assistenten/-innen

➔ Pflege = Krankenpflegepersonal und Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit

AK Grafik Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor

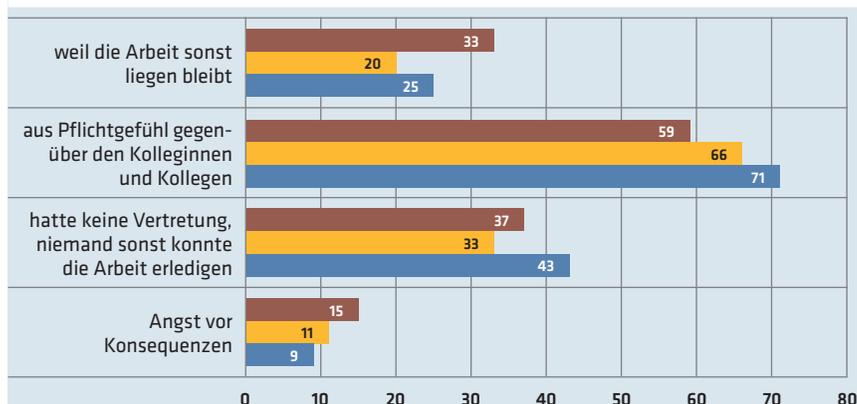


AUS PFLICHTGEFÜHL KRANK ZUR ARBEIT

45 Prozent der Pflegekräfte und 40 Prozent der Beschäftigten in Gesundheitsberufen geben an, auch krank zu gehen. Im Durchschnitt aller Branchen sind es 34 Prozent. Im Vergleich zu

anderen Berufsgruppen geben deutlich mehr an, dies aus Rücksicht auf die Kollegen/-innen zu tun, und dass zu wenig Personal vorhanden ist, um Ausfälle abzufangen. Das steigert den Druck enorm.

WARUM GEHEN BESCHÄFTIGTE KRANK ZUR ARBEIT? (IN PROZENT)



➔ Gesamt = Arbeitnehmer/-innen aller Branchen

➔ Gesundheitsberufe = Ärzte/-innen und medizinisch-technische Assistenten/-innen

➔ Pflege = Krankenpflegepersonal und Sozialbetreuungsberufe Altenarbeit

AK Grafik Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor



Fast jede neunte Pflegekraft befürchtet negative Konsequenzen und geht auch aus diesem Grund krank zur Arbeit. Die Folgen sind fatal: Viele berichten, danach noch lange müde und abgeschlagen oder länger krank als notwendig zu sein, einen Rückfall erlitten zu haben oder auch die Arbeit unkonzentrierter erledigen zu können.

AKTUELLE STUDIE ZEIGT: VERÄNDERUNG DRINGEND NÖTIG!

Die Arbeit in der Langzeitpflege verlangt den Beschäftigten immer mehr ab, die Rahmenbedingungen dafür wurden schon vor Jahrzehnten festgelegt. In einer Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde überprüft, ob der gesetzliche Mindestpflegepersonalschlüssel aus dem Jahr 1996 (§ 16 oö. Alten- und Pflegeheimverordnung) dazu geeignet ist, die heutigen Anforderungen zu meistern. In über 50 ausgewerteten Gesprächen mit Führungskräften, Betriebsräten/-innen und Beschäftigten in der Pflege und Betreuung wurde dringend anstehender Veränderungsbedarf betont.

Demenz völlig unterbewertet

Die Zahl an dementen Bewohnern/-innen in Pflegeeinrichtungen nimmt kontinuierlich zu. Der Betreuungsaufwand ist hoch, obwohl in den gesetzlichen Vorgaben wenig Personal vorgesehen ist. Grund dafür ist, dass die dementen Bewohner/-innen meist eine niedrige PflegegeldEinstufung haben, die die Basis für die oberösterreichischen Schlüssel ist. Je geringer die Einstufung, desto weniger Pflege- und Betreuungspersonal wird eingeplant.

„Die Betreuung von den dementen Heimbewohnern wird zu wenig beachtet. Denn die nehmen ja viel mehr Zeit in Anspruch als ein bettlägeriger Heimbewohner.“ (Eine befragte DGKP in der Studie)

Wenig Fokus auf Betreuung und Interaktion

Beschäftigte schildern, dass durch zahlreiche Mehraufgaben immer weniger Zeit für Beziehungs- und Interaktionsarbeit bleibt.

Als Grund dafür wird oft die Koppelung der Personalausstattung an die PflegegeldEinstufung genannt. Diese nimmt nur wenig Rücksicht auf die Betreuung von Bewohnern/-innen und die zeitlichen Anforderungen.

„Früher hast du auch einmal Zeit gehabt, dass du mal rausfährst, oder dass man einfach viel mehr auf die Menschen eingehen kann – das ist jetzt gar nicht mehr so.“ (Eine befragte FSB „A“ in der Studie)

Fehlzeiten kaum berücksichtigt

Die Personalschlüssel müssen Zeitaufwände für Urlaube, Krankenstände, gesetzliche Fort- und Weiterbildungen, Sonderurlaube, Abbau von Zeitgutschriften, verschiedene Projektarbeiten und alle qualitätssichernden Maßnahmen bis hin zur Zertifizierung erfassen und abbilden. Dies ist derzeit häufig nicht der Fall. Das hat für die verbleibenden Kollegen/-innen erhebliche Konsequenzen. Sie müssen den Mitarbeiterausfall zur Gänze ausgleichen bzw. schultern. Vereinbarte Freizeiten laut Dienstplanung müssen dann oft geopfert werden.

„Ja, eine gesetzliche Vorgabe gibt es nicht. Es muss im Grunde halt der Mindestpersonalschlüssel alles abdecken, eben auch Urlaube und Krankenstände.“ (Eine befragte Heimplleiterin in der Studie)

Keine Rücksicht auf Beschäftigtenstruktur bei Personalausstattungen

Der Anteil an älteren Mitarbeitern/-innen im Pflegebereich steigt demografiebedingt an. Dies findet bei der Berechnung des

Schlüssels allerdings keine Berücksichtigung. Auch Schwangere, Begünstigte Behinderte und Rückkehrer/-innen nach langen Krankenständen sind nicht selten voll im Schlüssel eingerechnet.

„Die haben ja nicht umsonst eine Arbeits Einschränkung. Berechnet wird das aber nicht, bei uns wird das im Personalschlüssel nicht berücksichtigt.“ (Ein befragter Betriebsrat in der Studie)

Unzureichende Regelungen für den Nachtdienst

Derzeit gibt es keine verbindlichen Regelungen für den Nachtdienst in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen. Häufig wird in der Nacht so wenig Personal wie möglich eingesetzt, damit tagsüber die Pflege dem Mindestpflegepersonalschlüssel entspricht. Tatsache ist, dass z. B. in einem Pflegeheim mit 125 Bewohnern/-innen lediglich zwei Pflegepersonen bzw. in einem 40-Betten-Haus oftmals nur eine Pflegeperson Nachtdienst verrichtet.

Steigende Dokumentation

Der Dokumentationsbedarf hat sich in den letzten Jahren stark verändert. So hat die verpflichtende Dokumentation in allen Arbeitsbereichen der Pflege stark zugenommen. Neue Gesetze und qualitätssichernde Maßnahmen sowie ein oft geltender Leitsatz „was nicht dokumentiert ist, ist nicht gemacht“ führen dazu, dass die Beschäftigten bis zu 30 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Dokumentation verbringen.

„Ich denke, dass eine DGKS bei uns 50 Prozent am Tag mit Dokumentation beschäftigt ist.“ (Ein befragter Betriebsrat in der Studie)

Mindestpflegerpersonalschlüssel bietet wenig Luft nach oben

Die meisten oberösterreichischen Alten- und Pflegeheime erfüllen derzeit die Mindestanforderungen. Der durchschnittliche Erfüllungsgrad liegt derzeit bei rund 104 Prozent. Mit diesem „All-In-Schlüssel“ müssen alle Aufgaben erfüllt und zugleich Fehlzeiten kompensiert werden.

Die ständig steigenden Anforderungen führen zu einer empfundenen Verdichtung der Arbeit bei den Beschäftigten. Die verfügbare Zeit hat einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Pflege. Alle befragten Personen in der Studie sagen, dass durch Zusatzaufgaben immer weniger Zeit für die Betreuung und direkte Arbeit mit den Bewohnern/-innen übrig bleibt.

„Die Problematik ist folgende: Es heißt ja Mindestpersonalschlüssel – das erste Wort ist für mich ausschlaggebend. Aber in Oberösterreich hat Mindest- zugleich auch Höchststand bedeutet.“ (Ein befragter Heimleiter in der Studie)



WEITERE INFORMATIONEN

zur Studie „Der öö. Mindestpflegepersonalschlüssel für Alten- und Pflegeheime auf dem Prüfstand. Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf“ erhalten Sie unter ooe.arbeiterkammer.at.

AK-FORDERUNGEN

Pflegearbeit darf nicht krank machen!

- ▶ Krankmachende Arbeitsbedingungen vermeiden. Hohes Engagement der Beschäftigten nicht zur Aufweichung von Schutzbestimmungen missbrauchen.
- ▶ Die im Gesetz festgelegte Evaluierung psychischer und physischer Belastungen muss durchgeführt und die Ergebnisse müssen veröffentlicht werden. Sich daraus ergebende Maßnahmen müssen jedenfalls umgesetzt, Nichteinhaltung geahndet werden.

Der gesellschaftliche Wert von Pflegearbeit muss endlich anerkannt und auch durch bessere Entlohnung honoriert werden.

- ▶ Arbeitswissenschaftliche Bewertung aller notwendigen Tätigkeiten, damit zu-

künftig für alle Aufgaben ausreichend Zeit und Ressourcen vorhanden sind.

- ▶ Die Neuerungen durch die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes müssen sich auch in den Personalschlüsseln wiederfinden.
- ▶ Die konkrete Personalausstattung muss den Bedürfnissen der jeweiligen Einrichtung (Beschäftigtenstruktur, Bewohnerstruktur, Anforderungen durch Pflege- und Betreuungskonzepte etc.) angepasst und laufend evaluiert werden.
- ▶ Eine nachhaltige Finanzierung der Spitäler und der Langzeitpflege als öffentliche Aufgaben muss sichergestellt werden.



ÖSTERREICHISCHER ARBEITSKLIMA INDEX / ÖSTERREICHISCHER ARBEITSGESUNDHEITSMONITOR

Der Österreichische Arbeitsklima Index und der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor sind umfassende Erhebungen der subjektiven Arbeitszufriedenheit und der gesundheitlichen Befindlichkeit der Arbeitnehmer/-innen. Beide Studien sind repräsentativ für alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich. Die Daten werden regelmäßig veröffentlicht.



Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

**„DIE ARBEIT IN DER
PFLEGE UND BETREUUNG
DARF NICHT KRANK
MACHEN. DAFÜR SETZEN
WIR UNS EIN.“**

**„POLITISCHE VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN HEISST MEHR, ALS
IMAGEKAMPAGNEN ZU GESTALTEN.
ES BRAUCHT NACHHALTIGE
FINANZIERUNG UND AUS-
REICHENDE RESSOURCEN.“**

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe
ooe.arbeiterkammer.at/impressum.htm
Stand: November 2016
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H.
Anastasius-Grün-Straße 6, 4021 Linz
ooe.arbeiterkammer.at
Kontakt: AKÖÖ Arbeitsbedingungen,
+43 (0)50 6906-2317, arbeitsbedingungen@akooe.at

AK
Oberösterreich