

**Hohe Belastungen, geringe Einkommen, fehlende
Anerkennung – wie geht es weiter?**

**Arbeitsbedingungen in den Sozial-, Pflege- und
Gesundheitsdiensten**

Ulrike Papouschek

1

Ausgangspunkt

In der öffentlichen Diskussion – Sozial-, Pflege und
Gesundheitsdienste in erster Linie - Kostenfaktor

Neben der der Erfüllung sozial- und
gesundheitspolitischer Ziele
beschäftigungspolitische Bedeutung kaum
thematisiert

Der Sektor zählt zu den größten Arbeitgebern der
österreichischen Volkswirtschaft.

2

Empirische Grundlagen

Sekundäranalysen verfügbarer Datensätze und empirischer Studien

- Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) – 2010
- European Working Conditions Survey 2005
- Ad-Hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung 2007 zu Arbeitsunfällen und arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen
- Adult Education Survey
- Einkommensbericht 2010
- Untersuchungen über Arbeitsbedingungen in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten in Österreich und ergänzend in Deutschland

3

Gliederung des Beitrags

- Arbeitsbedingungen in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten
- Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienste: Maßnahmen und Strategien für Personalgewinnung und –bindung

4

Arbeitsbedingungen in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten

Arbeit im Bereich der Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienste durch folgende Bedingungen gekennzeichnet:

- hohes Ausmaß an Arbeitsbelastungen mit sowohl physischen als auch psychischen Belastungsformen,
- Überstunden und Mehrarbeit vor allem im Gesundheitswesen, Wochenend- und Nachtarbeit, ein hoher Anteil von Teilzeitarbeit, der allerdings aufgrund von Wochenend- und Nachtarbeit sowie kurzfristiger Einsatzzeiten nicht unbedingt gute Vereinbarkeitsoptionen von Beruf, Kindern und Privatleben ermöglicht,

5

Arbeitsbedingungen in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten

- unterdurchschnittliche Einkommen,
- eine hohe Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsbeteiligung mit gleichzeitig unterdurchschnittlichen Anteilen von Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit,
- eine insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitiger hoher Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die sich unter anderem in einer hohen Bereitschaft zum Berufswechsel ausdrückt.

6

Physische und psychische Belastungsformen

im Bereich der Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienste -
Überdurchschnittlich häufig physische und psychische
Belastungsformen:

- 65% aller Erwerbstätigen in diesem Sektor mindestens einem potentiell gesundheitsschädigenden Belastungsfaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt (54,6% physischen Belastungen und 44,2% psychischen Belastungen)
- Dies gilt insbesondere für die weiblichen Beschäftigten (64% aller weiblichen Erwerbstätigen im Sektor im Vergleich zu 50% aller Erwerbstätigen)
- Körperliche Belastungsformen: vor allem schweres Heben und Tragen sowie schlechte Körperhaltungen, die bei rund 16% zu ärztlich diagnostizierten Knochen-, Gelenks- oder Muskelproblemen führen

7

Physische und psychische Belastungsformen

- Zeitdruck – in Form von Arbeitsverdichtung - größte psychische Belastung
- Personalmangel und arbeitsorganisatorische Veränderungen, wie die Zunahme von Dokumentations- und Verwaltungsaufgaben, für die kaum zusätzliche Zeitressourcen vorgesehen sind, zeigen sich dabei als wichtigste Ursachen
- Belästigung oder Gewalt bzw. Gewaltandrohung seitens KlientInnen seltener psychische Belastungsfaktoren (aber über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen)

8

Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen - allgemeine Arbeitszufriedenheit sehr hoch

- Hohe Belastungen spiegeln sich in der Unzufriedenheit der Beschäftigten des Sektors mit ihren Arbeitsbedingungen
- Gleichzeitig sehr hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit in den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdiensten
- Dieser scheinbare Widerspruch ist leicht erklärbar: Arbeitsbedingungen werden zwar als unzureichend erlebt, mit den beruflichen Hauptaufgaben sind die Beschäftigten jedoch sehr zufrieden,
- Hohe Identifikation mit Tätigkeit und
- Gefühl, eine sinnvolle und gesellschaftlich nützliche Arbeit zu leisten.

9

FORBA

Hohe Weiterbildungsbereitschaft

Hohes Engagement Ausdruck auch in der Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

- Völlige Weiterbildungsabstinenz der Beschäftigten in diesem Sektor weniger als halb so häufig auf als im Gesamtdurchschnitt (6,2% zu 16,7%)
- Unterdurchschnittlicher Anteil der Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit 43% (im Vergleich zu 62,2% Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen)
- Überdurchschnittlich viele Erwerbstätige im Sektor – 32,6% - außerhalb der bezahlten Arbeitszeit Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- Ergebnis wird durch Studien für Einzelbereiche unterstrichen

10

FORBA

**Hohes Ausmaß an Teilzeitarbeit, aufgrund von
Wochenend- und Nachtarbeit sowie kurzfristiger
Einsatzzeiten nicht unbedingt gute Vereinbarkeits-
möglichkeiten**

➤ 52% aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, bei den Männern 22%

➤ Im Sozialwesen (ohne Heime) allerdings für Männer Teilzeitarbeit mehr Regel als Ausnahme (41% der im Sozialwesen beschäftigten Männer teilzeitbeschäftigt (im Vergleich: 67% Frauen)

11

FORBA
FÖRBA

**Hohes Ausmaß an Teilzeitarbeit, aufgrund von
Wochenend- und Nachtarbeit sowie kurzfristiger
Einsatzzeiten nicht unbedingt gute Vereinbarkeits-
möglichkeiten**

➤ Trotz des hohen Teilzeitanteils vor allem in der Altenpflege und in der mobilen Pflege die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Privatleben mangelhaft

➤ Arbeitszeit stark von den Betreuungserfordernissen bestimmt, zum anderen aus Kostengründen die Personaldecken dünn gehalten

➤ Die Folge: hohe flexible Verfügbarkeit und Bewältigung kurzfristiger Änderungen der Einsatzzeiten

12

FORBA
FÖRBA

Hohes Ausmaß an Teilzeitarbeit, aufgrund von Wochenend- und Nachtarbeit sowie kurzfristiger Einsatzzeiten nicht unbedingt gute Vereinbarkeitsoptionen

- Hohes Ausmaß an Überstunden und Mehrarbeit hauptsächlich im Gesundheitsbereich, vor allem bei ÄrztInnen und Pflegekräften, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit bei weitem übersteigt.
- Dazu überdurchschnittliche Verbreitung von Wochenend- und Nachtarbeit.
- Betrifft den Bereich der Pflege- und Gesundheitsdienste, aber auch stationäre Betreuungseinrichtungen im Sozialwesen, wo 67% der Beschäftigten Samstags- und 63% der Beschäftigten Sonntagsarbeit verrichten

13

FORBA

Maßnahmen und Strategien für Personalgewinnung und -bindung

- GSK Sektor - Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung bzw. der Personalbindung
- Strategien und Maßnahmen müssen dazu beitragen, dass zukünftig ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und Beschäftigte möglichst lange im Beruf gehalten werden.
- Wesentlich erscheint dafür die Beförderung guter Arbeitsbedingungen, um damit zu mehr Arbeitszufriedenheit und auch höherer Qualität der Arbeit - für Beschäftigte und NutzerInnen - beizutragen. Darüber hinaus muss es auch darum gehen, dass für die zu bewältigenden Arbeitsherausforderungen adäquate Qualifikationen bereitgestellt werden können.

14

FORBA

Gestaltungsfeld – Arbeitsbedingungen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Physische Belastungen: Gesundheitsförderung

- Ausbau gesundheitsförderlicher Maßnahmen beispielsweise in Form von Gesundheitsförderprogrammen (lebensphasenbegleitend)
- Verbesserung der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsumgebung (etwa PatientInnenlifter, etc.) und Erlernen ergonomischer Arbeitstechniken (bes. bedeutsam in der mobilen Pflege)

15

Gestaltungsfeld – Arbeitsbedingungen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Psychische Belastungsformen: Mix an unterschiedlichen Maßnahmen

- Abbau von klientInnen- bzw. patientInnenfernen Tätigkeiten, die derzeit von qualifizierten Beschäftigten geleistet werden
- Maßnahmen im Bereich Supervision und Begleitung, die die Beschäftigten im Umgang mit (psychisch) auffälligen KlientInnen/PatientInnen, mit Sterben und Tod etc. unterstützen
- Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten in Entscheidungen (Möglichkeit, sich als Person in die Arbeit einbringen zu können, stellt gerade für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft eine wichtige Grundlage ihrer Arbeitsidentität und der Zufriedenheit mit ihrem Beruf dar.)

16

Gestaltungsfeld – Arbeitsbedingungen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Verminderung arbeitszeitlicher Belastungen:

- Arbeitszeitgestaltung, die eine regelmäßige physische Regeneration und Freizeitgestaltung der Beschäftigten ermöglicht
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern (variable Arbeitszeitmodelle sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie etwa Ausbau betrieblich organisierter oder zumindest leicht zugänglicher arbeitszeitangepasster Kinderbetreuung)

Höhere Entlohnung

17

FORBA
FÖRBA

Gestaltungsfeld Personalmanagement: Erhöhung der Qualität der Prozesse der Personalbindung und –gewinnung

Personalbindung

- wertschätzende Betriebs- und Führungskultur (wichtiger Faktor zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Personalbindung)
- Maßnahmen zu inhaltlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten – etwa mögliche Wechsel zwischen Pflegefachbereichen, Schaffung neuer Einsatzmöglichkeiten vor allem für ältere Pflegekräfte
- personalpolitische Maßnahmen, die den Wiedereinstieg befördern

18

FORBA
FÖRBA

Gestaltungsfeld Personalmanagement: Erhöhung der Qualität der Prozesse der Personalbindung und –gewinnung

Personalgewinnung

- verstärkte Integration von Wiedereinsteigerinnen aus fachfremden Berufen
- Maßnahmen zur verstärkten Anwerbung von Männern in den GSK-Sektor
- Rekrutierung von MigrantInnen
- Ausbau von Informationsvermittlung über Tätigkeiten und Berufe in der Sozialwirtschaft an Schulen und Ausbau von „Schnupperpraktikumsplätzen“

19

FORBA

Gestaltungsfeld: Ausbildung – Qualifizierung

- Anhebung des Ausbildungsniveaus - bedarfsgerechte Integration der Absolventinnen und Absolventen in die berufliche Praxis auch hinsichtlich ihrer qualifikationsadäquaten Entlohnung als wichtige Zukunftsaufgabe
- Maßnahmen zur Erhöhung vor allem der vertikalen Durchlässigkeit (von einer Qualifikationsstufe zur nächsten)

20

FORBA

FORBA-Fachgespräch

17.09.2013

FORBA
FONDA

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !!!!