



## Skizzierung Pflege-Barometer Österreich 2019 im Langzeitbereich

Der Pflegebereich – insbesondere der Langzeitbereich – gilt insgesamt als ein Sektor mit zunehmendem Personalbedarf und ist generell durch ein beständiges Wachstum gekennzeichnet. Aus der Perspektive des Arbeitsmarktes kann aktuell davon ausgegangen werden, dass eine hohe Arbeitsplatzgarantie besteht und die Vermittlungsquoten von ausgebildeten Pflegekräften hoch sind, sodass eine Berufseinmündung direkt bestehen kann. Die derzeitige Fachkräftesituation kann jedoch österreichweit als ein limitierender Faktor in der Entwicklung beschrieben werden. Einrichtungen aus der Gesundheitswirtschaft benannten an vorderster Stelle den Fachkräfteengpass als wirtschaftliches Risiko – Neldner et al. verweisen auf die Gefahr eines reduzierten Wachstums in den Unternehmen, welches die Versorgungssituation verändern wird. Sie sehen die Organisationen vor der Herausforderung, den Umwälzungen am Arbeitsmarkt mit betrieblichen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu begegnen (Neldner et al. 2017).

Der Fachkräfteengpass ist dabei kein neues, sondern ein gut bekanntes Phänomen. Zur Fachkräftesicherung werden Maßnahmen angestrebt wie beispielsweise den Anteil vollzeitbeschäftigter Personen sowie den Verbleib im Beruf insgesamt zu fördern, die Ausbildungsqualifizierungszahlen zu erhöhen sowie Pflegestellen-Förderprogramm durch die Politik zu initiieren (s.d. Schulz 2012). Die Attraktivität der pflegerischen Berufe an sich sowie die Steigerung der Attraktivität für SchulabgängerInnen stehen somit im Fokus. Flankierend können auch Imagekampagnen und Initiativen von Verbänden sowie auch seitens der Politik auf Bundes- und Landesebene unterstützend wirken (bspw. Berufsverband für Pflegeberufe; Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege; Kampagnen „Ich pflege, weil...“ oder „Wir stärken Pflege“; „Herzwerker-Kampagne“, Zukunftstag Pflegeberufe; Pflege-Ausstellung „DaSein.“; s.d.a. Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsberufe 2012-2015 in Rheinland-Pfalz).

Es ist aktuell davon auszugehen, dass die Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung und zur Förderung des Berufsverbleibs, selbst bei konservativer Schätzung, den anstehenden zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht decken werden. Vorausberechnungen fallen durch unterschiedliche Szenarien sehr verschieden aus – allen gemeinsam ist aber, wenn regional auch unterschiedlich ausgeprägt, dass die Anzahl der benötigten Arbeitskräfte in den Einrichtungen zunehmen wird und die Versorgungslücke steigt. Die Szenarien und damit



verbundene Stellgrößen unterscheiden sich durch unterschiedliche Annahmen bspw. zur Entwicklung der Pflegeprävalenz, der Dynamisierung der Wirtschaftsstruktur, dem Anteil an erwerbstätigen Personen, der Entwicklung der informellen Pflege, der Technisierung oder auch dem regionalen Ausbau an Pflegeinfrastruktur. (S.d. Pflege thermometer 2019 Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.)

Die Arbeitssituation in der Langzeitpflege und -Betreuung wird seit vielen Jahren in unterschiedlichen Gutachten und Analysen untersucht und ist Gegenstand von politischen Diskussionen. Bezogen auf berufsbedingte Gesundheitsrisiken liegen Kennzahlen aus Krankenkassendaten vor, die hohe Fehlzeiten und neben den Erkrankungen am Muskel- und Skelettsystem auch zunehmende psychische Erkrankungen festhalten (Marschall et al. 2017)<sup>2425</sup>. Höhmann et al (Höhmann et al. 2016) bestätigen einerseits die überdurchschnittlich hohe Arbeitsbelastung in der Pflege – sie verweisen aber auf Studien, die nachweisen, dass objektive und subjektive Arbeitsbelastungen in der Pflege dabei konstant blieben und nicht zunahmen.

Positiv ist festzuhalten, dass die pflegerische Arbeit immer wieder als sinnstiftend und abwechslungsreich beschrieben ist (s.d. auch unsere Erhebung zum Führungsbarometer Pflege 2016) und sich die Berufszufriedenheit somit von der Arbeitsplatzzufriedenheit abgrenzen lässt. In diesem Zusammenhang lassen sich Themenfelder identifizieren, welche die Arbeitsplatzzufriedenheit steigern könnten. Zahlreiche Projekte und Berichte beschäftigen sich mit den vielfältigen Möglichkeiten, die Arbeitsplatzzufriedenheit zu verbessern und so die Mitarbeiterbindung zu stärken und den Beruf insgesamt attraktiver zu gestalten. Hierzu wurden in Projekten diverse Arbeitshilfen und Checklisten entwickelt und Handreichungen erstellt (Initiative Neue Qualität der Arbeit 2017a; Kuhn und Hermann 2012; Initiative Neue Qualität der Arbeit 2017b; Fuchs-Frohnhofen et al. 2012). Diese Faktoren sind vielfach benannt und auch gerade durch Organisationen verantwortlich gestaltbar – die Möglichkeiten der einzelnen Einrichtungen stehen allerdings immer noch nicht ausreichend im Fokus der Umsetzung (Höhmann et al. 2016; Becka et al. 2016; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie des Freistaates Thüringen 2013)

Ziel der Erhebung ist es, Daten zu generieren welche als Basis für gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Arbeit, die Stärkung der Motivation für dieses Berufsfeld und die Verlängerung der beruflichen Verweildauer im Langzeitbereich dienen können.