

Personalbedarf im Wandel

Aktuelle Personalschlüssel für die Betreuung
im Pflegeheim noch zeitgemäß?

Mag. Alexander Gratzer
Arbeiterkammer Steiermark

Ausgangslage

Hohe Arbeitsbelastungen über viele Jahre!

- Annahmen für die Steiermark
- Ältere Studien (Stmk, Bundesländer)
- Gewisse „Ohnmacht“! (trotz Initiativen)

Pflegekonzilium (AK und Verbände)

- Ziel: Hintergrundanalyse: Ursachen? Lösungen?
- Analyse der Arbeitsbedingungen auf Expertenebene

AK-Studie: Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich

- Ziel: Fakten für Transparenz und Argumentation
- Was sind die konkreten Ursachen für die konstant hohe Belastung?
- Lösungen: Wie können Belastungen vermieden werden?

Wandel in der Pflege mit Auswirkungen auf den Personalbedarf (seit den 90er Jahren)



↑ = Belastet das Pflegepersonal
ohne entsprechende Zeitressourcen

- Neue Rechtslagen ↑
- Steigender Bedarf ↑
- Wandel der Angebotsstrukturen ↑
- Steigende medizinische & pflegerische Komplexität ↑
- Veränderte Patientenstruktur ↑
- Höhere Qualitätsanforderungen ↑
- Zunehmende Spezialisierung ↑
- Höheres Anspruchsdenken Patienten & Angehörigen ↑
- Vergleichsweise geringe Versorgungsdichte in der Pflege ↑

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Analyse: Rechtsgrundlagen (Pflegeheim)



- Steir. Pflegeheimgesetz 11.Okt. 1994
 - Personalschlüssel-VO vom 15.Mai 1995
- Stmk. Pflegeheimgesetz 2003
 - Personalschlüssel-VO vom 3.Nov.2003
 - Personalausstattungs-VO vom 27. April 2009*

* Geringfügige Änderungen für Pflegefälle mit Pflegegeldstufe 3 bis 6.

**Die Pflegepersonalschlüssel (-bedarfsmodelle)
wurden über Jahre nicht bzw. nur unzureichend an
nachhaltige Entwicklungen angepasst!**

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Analyse: Strukturveränderungen

Setting Langzeitpflege



- Steigender Pflegebedarf
- Zunahme an erforderlicher Fachkompetenz
- Zu wenig Zeit für die Pflege
- Keine einheitliche Qualitätssicherung
- Personaleinsatz während der Nacht?

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Analyse: zusätzliche Zeitaufwände

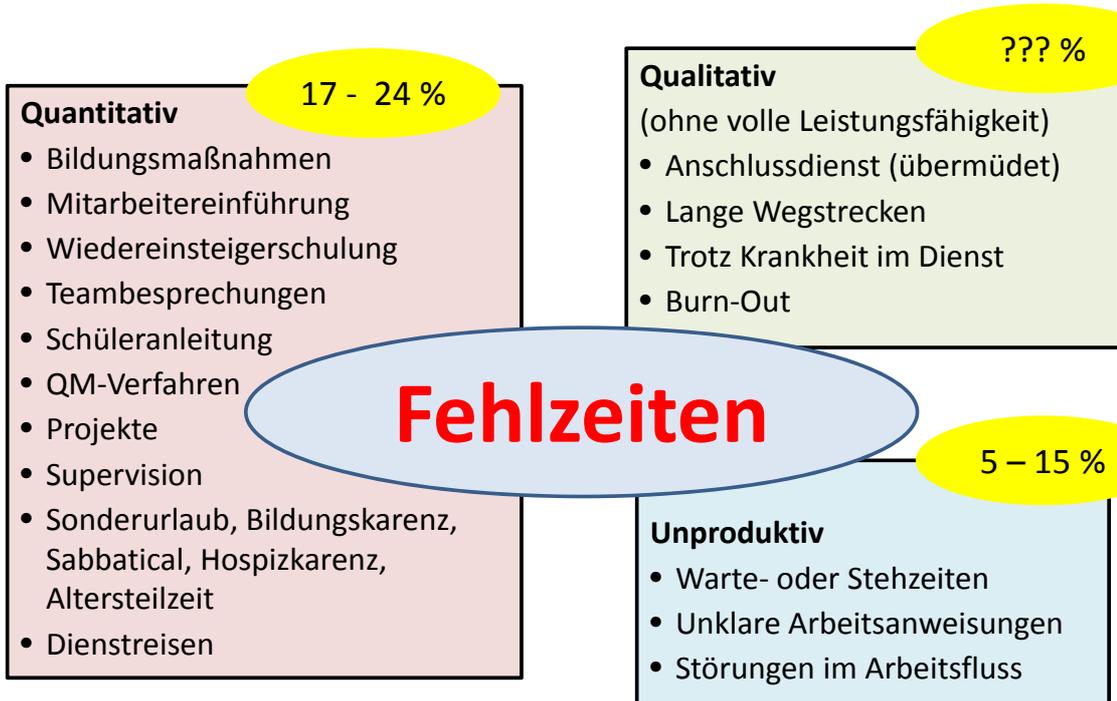
Setting Langzeitpflege



- Dokumentation
- **Fehlzeiten**
- Heimaufenthalts- und OPCAT-Gesetz
- Anwendung evidenzbasierter Maßnahmen
- Hygienemanagement
- Betreuungsmanagement
- Dienstübergaben
- Demenzversorgung
- Kurzzeitpflege

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Ausfalls-/Fehlzeiten verdichten die Arbeit



Quelle: Dorfmeister, Personalmanagement 2008

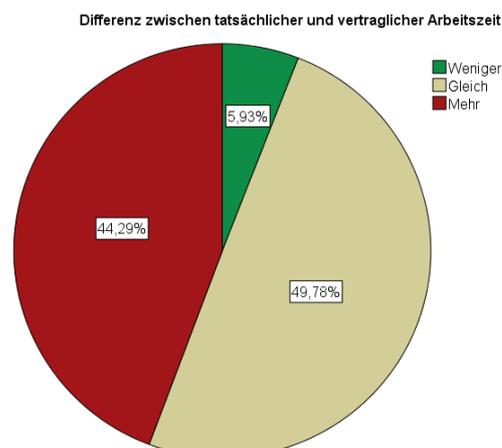
Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Arbeitszeit pro Woche

- Für Personen, die mehr (44.3%) als die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit arbeiten gilt:

- *Mdn*=5 Stunden
– IQR=[2;7]

- Streubereich=[1;32]



Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Unzufriedenheit mit der Entlohnung

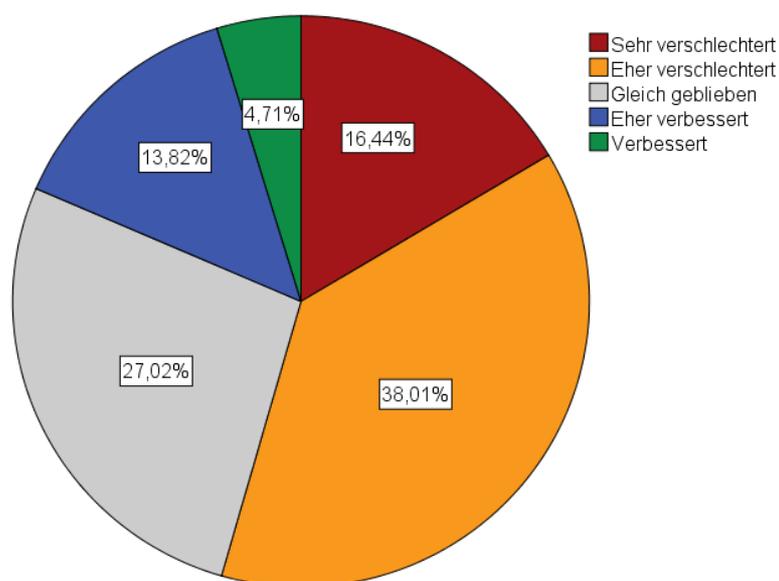


- Drei Viertel (74%) sind mit der Entlohnung unzufrieden
 - 17.9% haben sich damit abgefunden
 - 36.1% fühlen sich dadurch mäßig belastet
 - 30% fühlen sich dadurch stark bis sehr stark belastet

Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Veränderung der Arbeitsbedingungen in den letzten 6 Jahren



Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

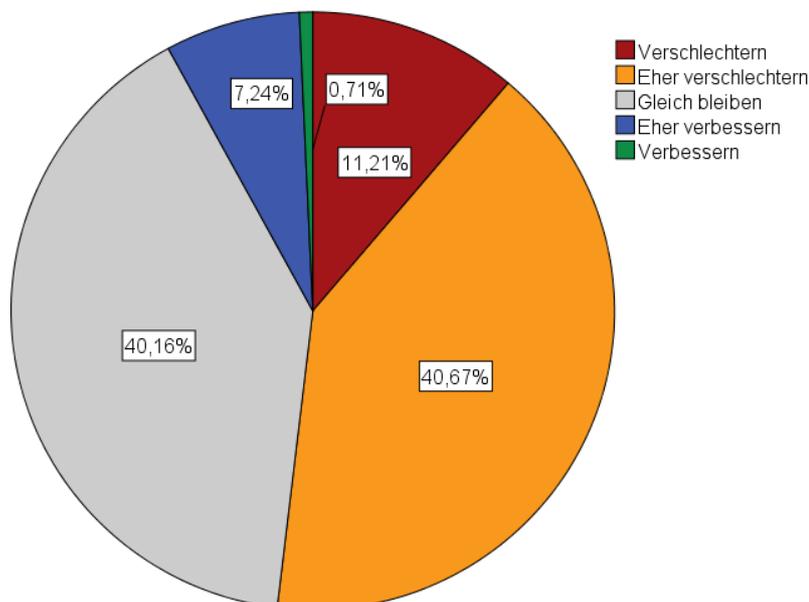
Veränderung Arbeitsbedingungen in den letzten 6 Jahren



- Personalmangel und Personalabbau, Sparmaßnahmen, hoher Druck von oben, Zeitdruck, mehr Bürokratie, Schwäche der Führung
- Weniger Personal, Arbeiten unter Zeitdruck, mehr Arbeit aber weniger Zeit, Gehalt, viel Dokumentation
- Keine Nachbesetzung, Verbesserungen und Verschlechterungen halten sich die Waage, sicherer Arbeitsplatz, Einsparungen
- Neue Aufgaben, Eigenverantwortung, Flexibilität, neue Leitung
- Berufs/Stationswechsel, Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, regelmäßige Arbeitszeiten

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Zukunftsperspektive der Arbeitsbedingungen



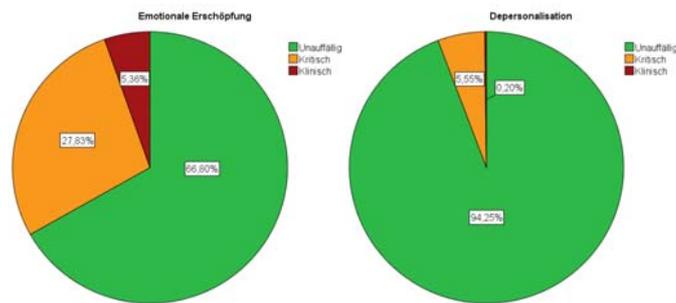
Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Maslach Burnout Inventar (MBI)

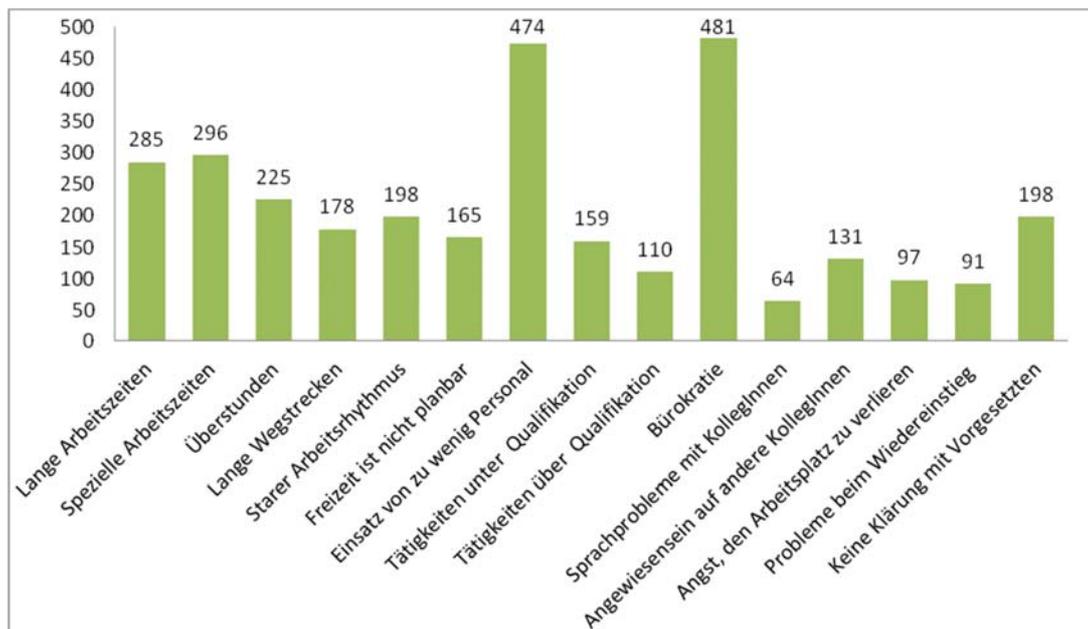


Schweregrad	% (M ≥ 3.5)
Erhöhte Emotionale Erschöpfung	33.2
Erhöhte Depersonalisation	5.7
Erhöhte Emotionale Erschöpfung und Depersonalisation	5.0
Beginnende oder fortgeschrittene Burnout-Symptomatik	38.9



Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013
Personalbedarf im Wandel, Grätzer, 29.1.2014

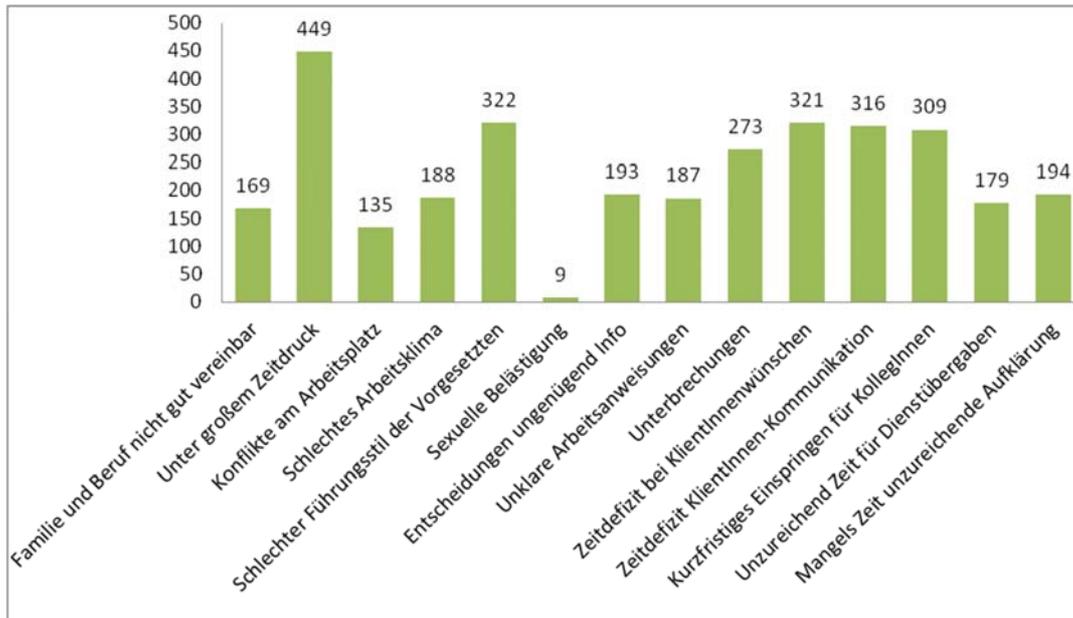
Belastungen aus der Arbeitsorganisation (1)



Zustimmung („Eher stark“ + „Sehr stark“; Mehrfachnennungen möglich)

Personalbedarf im Wandel, Grätzer, 29.1.2014

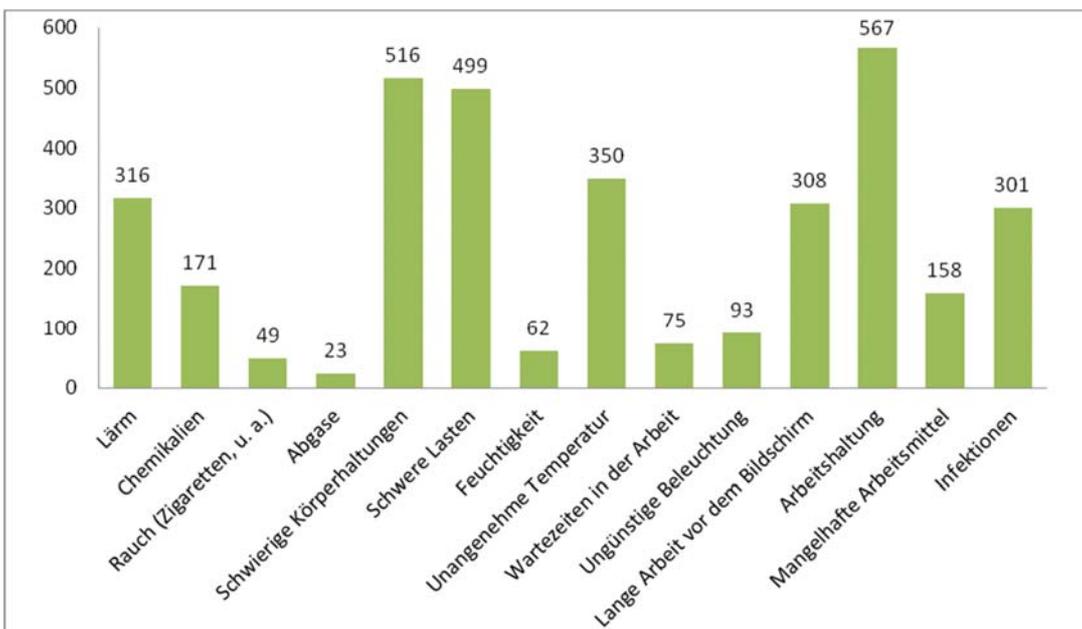
Belastungen aus der Arbeitsorganisation (2)



Zustimmung („Eher stark“+ „Sehr stark“; Mehrfachnennungen möglich)

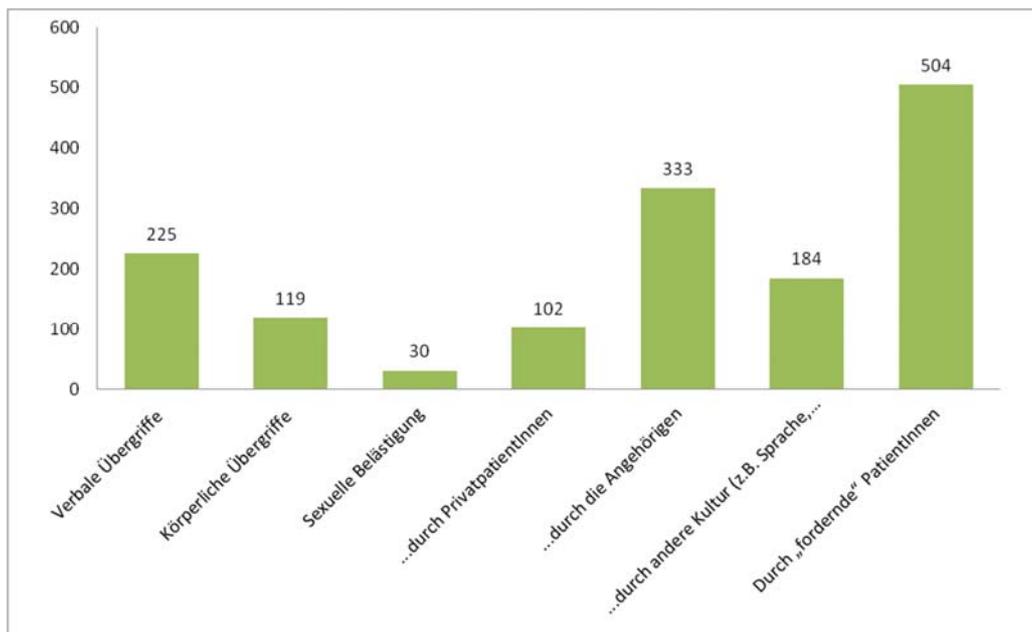
Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Belastungen aus der Arbeits-Umwelt



Zustimmung („Eher stark“+ „Sehr stark“; Mehrfachnennungen möglich)

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014



Zustimmung („Eher stark“+ „Sehr stark“; Mehrfachnennungen möglich)

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Jeweils von mehr als 1/3 der Personen genannt

- Arbeitshaltung (57.9%)
- schwierige Körperhaltungen (52.8%)
- durch „fordernde“ Patient*innen (51.8%)
- schwere Lasten (50.5%)
- Bürokratie (49.3%)
- Einsatz von zu wenig Personal (47.9%)
- unter großem Zeitdruck arbeiten (45.5%)
- unangenehme Temperatur (35.7%)
- durch die Angehörigen (34.2%)

Quelle: AK-Studie „Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialberufen“, durchgeführt von der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) im Jahr 2013

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Folgen für das Pflegepersonal



- Schleichend höhere Anforderungen
- Verdichtung der Arbeit
- Die notwendige Pflege ist immer seltener im vorgegebenen Zeitrahmen möglich
- Aktuelle Personal- und Qualifikationsschlüssel sind zunehmend unzureichend
- **Kompensation diverser Entwicklungen durch das Pflegepersonal**
- **DESHALB** Überlastung der Beschäftigten (Krankenstände, Burn-Out, Drop Out)

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Notwendige Anpassungen

Setting Langzeitpflege



- Anpassung der Personalschlüssel an geänderte Rahmenbedingungen
- Beachtung steigender Fehlzeiten
- Bekannte Belastungen beseitigen (> Studie)
- Mehr Fachpersonal
- Stand der Wissenschaft
- Einheitlicher Personalschlüssel

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Jede Personalbedarfsberechnung hat auf Basis wissenschaftlicher Standards nicht nur die Belange der PatientInnen sondern gleichwertig auch die Arbeits- und Rahmenbedingungen der Beschäftigten in der Pflege- und Betreuung abzubilden!

Personalbedarf im Wandel, Gratzner, 29.1.2014

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!
