

Einleitung

Pflege- und Sozialbetreuungspersonen sind wesentliche Stützen des Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesens. Verschiedene Einflüsse bewirken zunehmend ein Ungleichgewicht zwischen der Zahl an aktiv tätigen Pflegepersonen und dem quantitativen und qualitativen Bedarf an Pflegepersonen. Dieses Ungleichgewicht liegt grundlegend darin, dass es aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge weniger Personen gibt, die in die Erwerbstätigkeit eintreten. Dem gegenüber steht die Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation, die zu einem überdimensionalen Verlust an Arbeitskräften führt. Gleichzeitig nimmt die Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren zahlen- und anteilmäßig stark zu. Selbst unter der Annahme einer relativen Kompression der Morbidität steigt die absolute Zahl der Menschen mit Lebensjahren in Krankheit. Angestoßen durch die GuKG Novelle 2016 befindet sich die Pflege zudem auch noch in einem Transformationsprozess, der eine Neuordnung der Aufgaben ebenso mit sich bringt, wie eine Umstrukturierung der Ausbildungskapazitäten.

Der Pflegeberuf zeigt sich einerseits als sehr sinnstiftend und vielseitig, andererseits als ein physisch und psychisch äußerst belastender Beruf. Die Covid-19 Pandemie hat dieses Spannungsfeld verstärkt. Eine Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index beschreibt, dass sich rund jede* dritte Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege durch Zeitdruck sehr oder ziemlich stark belastet fühlt. Diese Faktoren bedingen, dass qualifizierte Pflegepersonen beabsichtigen, den Tätigkeitsbereich oder den Beruf zu wechseln oder bereits gewechselt haben, ihre Arbeitszeit reduzieren oder es für unwahrscheinlich halten, dass sie den Beruf bis zur Pension ausüben werden. Unter diesen Auspizien ist es wesentlich, für die Steiermark die Personalzahlen in den Pflegeberufen und ihre Entwicklung zu beobachten und in den Kontext des Bedarfes zu stellen. Da seit der Pandemie ein wesentliches Problem die Zahl der Berufsausstiege geworden zu sein scheint, ist es wichtig, den Gründen dafür nachzugehen, zumal die Zahl der neu auszubildenden Personen nicht beliebig vermehrbar ist.

Methodisches Vorgehen

Aufbauend auf die Erkenntnisse einer Literaturrecherche wurden im Rahmen der qualitativen Erhebungen zur Pflegepersonalbedarfsprognose von Jänner bis Mai 2022 eine Online-Umfrage sowie Fokusgruppen und Interviews mit Auszubildenden, Lehrenden sowie Personen aus der Pflegepraxis und dem Pflegemanagement durchgeführt. Grundlegend wurde dabei den Fragen nachgegangen, wie die Pflegefachassistenz in der Praxis angekommen und ist und welche Motive der Wahl eines Pflege- oder Sozialbetreuungsberufes zugrunde liegen. Die Daten wurden qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet und im Sinne einer methodeninternen Triangulation zusammengeführt.

Ergebnisse

Die Wahl eines Berufes und der Verbleib in einem Beruf werden von der wahrgenommenen Attraktivität desselben beeinflusst. Ein Stimmungsbild im Rahmen der qualitativen Erhebungen zur Pflegepersonalbedarfsprognose zeigte, dass Auszubildende und Pflegepersonen das umfangreiche und facettenreiche Aufgabengebiet der Gesundheits- und Krankenpflege als in der Bevölkerung wenig bekannt einschätzen. Damit einher geht ihre Einschätzung, dass die Pflege in der Bevölkerung als ein wenig attraktiver Beruf wahrgenommen wird. Mundpropaganda, das Erleben des Berufs im privaten Umfeld und das Kennen von Vorbildern, die den Beruf mit Freude und Überzeugung ausleben, sind die am häufigsten genannten Beweggründe für die Wahl eines Pflege- oder Sozialbetreuungsberufes.

Daneben unterstützen der Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeiten und jener nach einer Arbeit mit Menschen die Berufswahl. Die Vielfältigkeit des Berufs, sowohl die Tätigkeiten als auch die Arbeitsbereiche betreffend, sowie gute Zukunftsaussichten, wie Arbeitsplatzsicherheit und Karrierechancen, sprechen für einen Pflege- und/oder Sozialbetreuungsberuf.

Im Rahmen der qualitativen Erhebungen wurden auch Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit, zum Gewinnen neuer Mitarbeiter*innen sowie zukünftige Herausforderungen identifiziert. Die Ergebnisse decken sich mit jenen der Literaturrecherche. Die Palette an Maßnahmen ist dabei äußerst vielfältig – es geht um das Arbeitsumfeld, die Arbeitsbedingungen, extrinsische Motivation, berufliche Möglichkeiten und Employer Branding.

Pflegefachassistenz in der Praxis

In Österreich waren am 31.12.2020 von den 158.160 im Gesundheitsberuferegister gemeldeten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen 2.140 Angehörige der Pflegefachassistenz. Auf Bundeslandebene lag die Steiermark mit 207 gemeldeten Pflegefachassistent*innen nach Wien und Tirol an dritter Stelle. In der Steiermark ist die Pflegefachassistenz in den verschiedenen Settings und Einrichtungen in ganz unterschiedlichem Ausmaß angekommen. Die Pflegefachassistenz ist derzeit überwiegend in Krankenanstalten tätig. Die Erhebungen im Rahmen der Pflegepersonalbedarfsprognose zeigten, dass bis dato nicht alle Führungskräfte im Pflegebereich praktische Erfahrungen mit dieser Berufsgruppe gemacht haben.

Dort, wo die Pflegefachassistenz in der Praxis angekommen ist, wird ihr Einsatz ihren Kompetenzen entsprechend als sehr bereichernd erlebt. Es braucht unbedingt eine gewisse Menge an Personen der gleichen Berufsgruppe, um diese gut in eine Organisation und in den Schichtdienst integrieren zu können. Diese notwendige Mindestzahl ist abhängig von der jeweiligen Organisationsstruktur, von der Anzahl der eingesetzten Berufsgruppen, ihrer Qualifikation (z.B. Einsatz von Advanced Practice Nurses) und von dem für den jeweiligen Bereich entwickelten Grade-Mix. Damit Einrichtungen eine ausreichend große Anzahl an Pflegefachassistent*innen zur Verfügung steht, ist neben der alsbaldigen Umsetzung des Cut-Off-Modells bei der Ausbildung des Gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege auch auf eine engagierte Begleitung der Pflegefachassistenz-Auszubildenden zu achten. Das Ermöglichen des Erprobens der im Unterricht laut Gesundheits- und Krankenpflegegesetz gelernten Tätigkeiten ist essentiell, um Interesse am jeweiligen Einsatzgebiet zu wecken.

Die Umsetzung der seitens des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes möglichen Tätigkeiten ist von den Bedarfen der jeweiligen Station und des jeweiligen Settings abhängig. Dies lässt sich am einfachsten durch Pilotstationen in der Praxis erproben. Die erfolgreiche Implementierung von Pflegefachassistenz auf Pilotstationen und eine damit verbundene positive Wahrnehmung reduzieren die Widerstände bei der Implementierung der Pflegefachassistenz auf Folgestationen. Gelingensbedingungen für die erfolgreiche Integration der Pflegefachassistenz ins multiprofessionelle Team sind adäquate rechtliche Rahmenbedingungen wie die GuKG Novelle 2022, ein gut vorbereiteter und professionell begleiteter Transformationsprozess, konsequent umgesetzte Maßnahmen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie eine transparente inter- und intraprofessionelle Kommunikation. Als wichtigster Punkt erweist sich, dass das multiprofessionelle Führungsteam geschlossen hinter der Implementierung der Pflegefachassistenz und den damit verbundenen Maßnahmen steht.

Interpretation und Schlussfolgerung

Attraktive Arbeitsbedingungen sind ein Schlüssel zur Rekrutierung und zum Halten von Mitarbeiter*innen. Zur Gestaltung dieser können Maßnahmen auf drei Ebenen gesetzt werden.

Die Makroebene umfasst die politische und gesellschaftliche Ebene. Allen voran braucht es eine positive Öffentlichkeitsarbeit, die die Vielfältigkeit und sinnstiftende Tätigkeit des Berufs hervorhebt. Um Interessierte tatsächlich für einen Pflege- oder Sozialbetreuungsberuf zu gewinnen, bedarf es zudem eines stimmigen Verhältnisses zwischen Arbeitsaufwand, Verantwortung und Bezahlung. Eine Anpassung des Gehalts, bestenfalls bundeseinheitlich, soll angestrebt werden. Angesichts des hohen Zeitdrucks im Pflegeberuf wird eine verbindliche bedarfsorientierte Pflegepersonalbemessung je Setting empfohlen, die es den Pflegepersonen erlaubt, nach fachlichen Ansprüchen zu pflegen sowie ausreichend Zeit für Surveillance (Beobachtung) und ressourcenstärkende Pflege, Anleitung und Beratung bietet.

Die Mesoebene stellt die Ebene der Organisationen dar. Sie beschäftigt sich insbesondere mit Arbeitsbedingungen, -zufriedenheit und -belastungen sowie der Arbeitsorganisation und kann maßgeblich dazu beitragen, diese für die Pflege- und Sozialbetreuungspersonen zu verbessern. Pflegenden wünschen sich, ihre pflegerischen Kernkompetenzen ausüben zu können und so zu pflegen, wie sie es gelernt haben und wie es ihren hohen berufsethischen Anforderungen entspricht. Sie erwarten sich ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem sie einen eigenen Handlungsspielraum haben und mitgestalten können. In Realität besteht jedoch ein Erwartungs-Realitäts-Gap wie ein Theorie-Praxis-Gap. Es gilt, im Rahmen einer partizipativen Reflexion der gesamten Aufbau- und Ablauforganisation, bestehende Strukturen und Prozesse zu analysieren und diese zu optimieren. Es bedarf einer Entfrachtung der Pflege von nicht berufsspezifischen Tätigkeiten, wie hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Hygienetätigkeiten, administrative und organisatorische Tätigkeiten. Unterstützend können auch Digitalisierungsmaßnahmen wirken. Dadurch wird Zeit für die direkte Pflege gewonnen.

Auszubildende sind potentielle Mitarbeiter*innen. Es ist daher bedeutend, eine strukturierte sowie qualitativ hochwertige Begleitung der Auszubildenden und neuen Mitarbeiter*innen zu gewährleisten. Zur Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen benötigt es darüber hinaus qualifizierter Führungskräfte, die flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen eingehen, sie fördern und fordern, sowie einer wertschätzenden Unternehmenskultur, insbesondere auch Fehlerkultur.

Auf der Mikroebene geht es um das individuelle Verhalten der Pflegenden und um die Beziehung zwischen Pflegenden, Patient*innen und Angehörigen. Körperliche und geistige Erschöpfung unter Pflegepersonen ist keine Seltenheit. Pflegenden empfinden ein ethisches Dilemma, wenn sie nicht so pflegen können, wie es ihren berufsethischen Anforderungen entspricht. Durch bewusste Auseinandersetzung damit und durch Annahme von Gesundheitsförderungsangeboten kann die intrinsische Motivation und der Berufsstolz gestärkt werden. Authentische und auf ihren Beruf stolze Pflegenden sind die überzeugendste Werbung für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen ist neben dem Gewinn von Neueinsteiger*innen insbesondere das Halten aktuell tätiger Pflegepersonen sowie die Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufs von großer Bedeutung. Die Fluktuation führt zu einem Nachbesetzungsbedarf, der sich angesichts der demografischen Gegebenheiten nicht durch Ausbildung alleine wird decken lassen. Teil der Lösung werden Maßnahmen auf allen drei Ebenen sein, die jeweils ineinanderwirken.

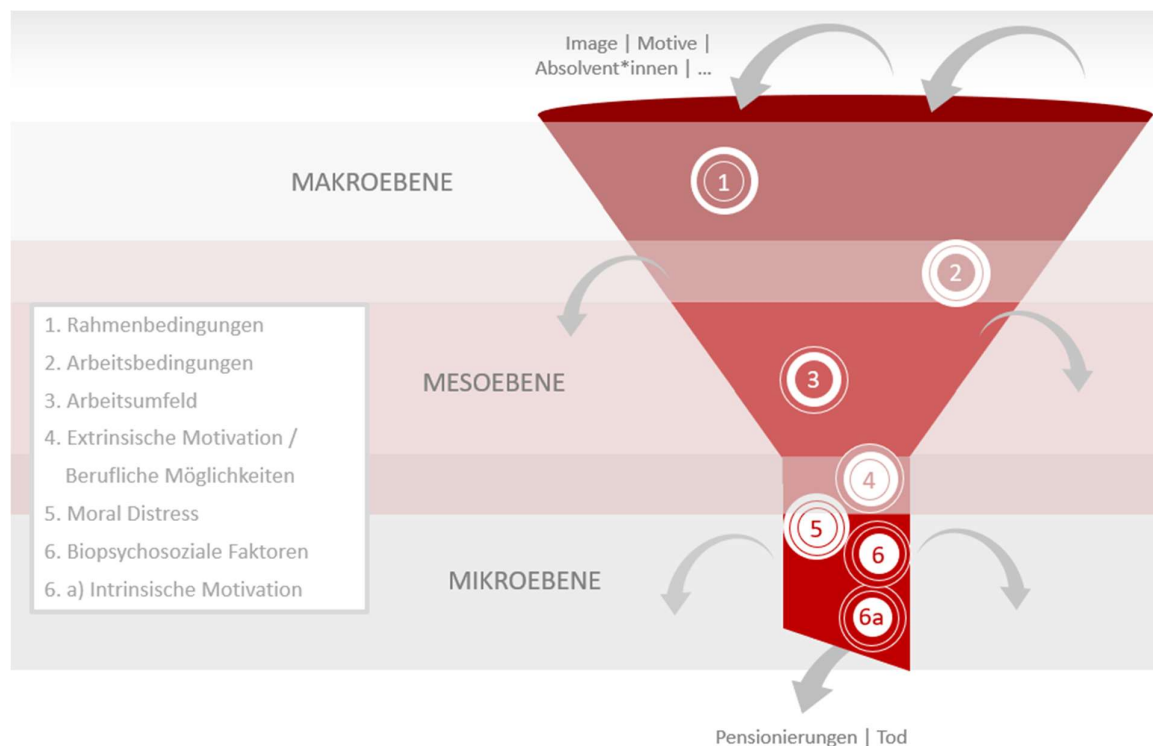


Abbildung 1: Einflussfaktoren auf das Pflegepersonal, Darstellung: EPIG GmbH