

2021

GUK-C19-STUDIE

Gesundheits- und Krankenpfleger*innen während
der Covid-19-Pandemie in Österreich

Studienautorinnen:

Alexandra Gferer, BSc MSc
Natali Gferer, BA

Kontakt: alexandra.gferer@gmail.com; natali.gferer@chello.at



Ausgangssituation

- Bis zum Jahr 2030 werden in Österreich [zusätzlich 76.000](#) Pflegepersonen benötigt (Rappold & Juraszovich, 2019)
- Es zeigt sich, dass die [Belastungssituation](#) von Beschäftigten in den Gesundheitsberufen insgesamt gestiegen ist und der [Personalmangel](#) in der Pflege mittlerweile die größte Herausforderung darstellt (Staflinger, 2019)
- Der International Council of Nurses warnt davor, dass es nach einem Jahr Covid-19 Pandemie aufgrund der hohen Arbeitsbelastung zu einem weltweiten „[Massenexodus](#)“ der Pflege kommen wird (ICN, 2021)
- In Deutschland erwägen bereits [ein Drittel](#) der Pflegepersonen aufgrund der hohen Arbeitsbelastung während der Covid-19 Pandemie aus dem Pflegeberuf [auszusteigen](#) (DBfK, 2021)



Studiendesign

- Quantitatives Querschnittsdesign
- Teilerhebung erfolgte mittels Zufallsauswahl
- Erhebungszeitraum: 30.März 2021 bis 24.April 2021 → während der 3. Corona-Welle
- Zielgruppe:
 - Gesundheits- und Krankenpfleger*innen
 - in österreichischen Krankenhäusern
 - in der direkten Patient*innenversorgung
- Österreichweite Umfrage mit einer Stichprobengröße von 2.470 Gesundheits- und Krankenpfleger*innen
- Die Studie liefert repräsentative Ergebnisse
- Schwankungsbreite ($\pm 1,21\text{--}2,01\%$ bei einer Sicherheit von 95%)
- Themenbereiche: Arbeitssituation, Arbeitsbelastungen, Gedanke an einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf, Aggression und Gewalt, Einstellungsfragen, Wünsche für eine Verbesserung der Arbeitssituation



Ergebnisdarstellung

Arbeitssituation am Limit

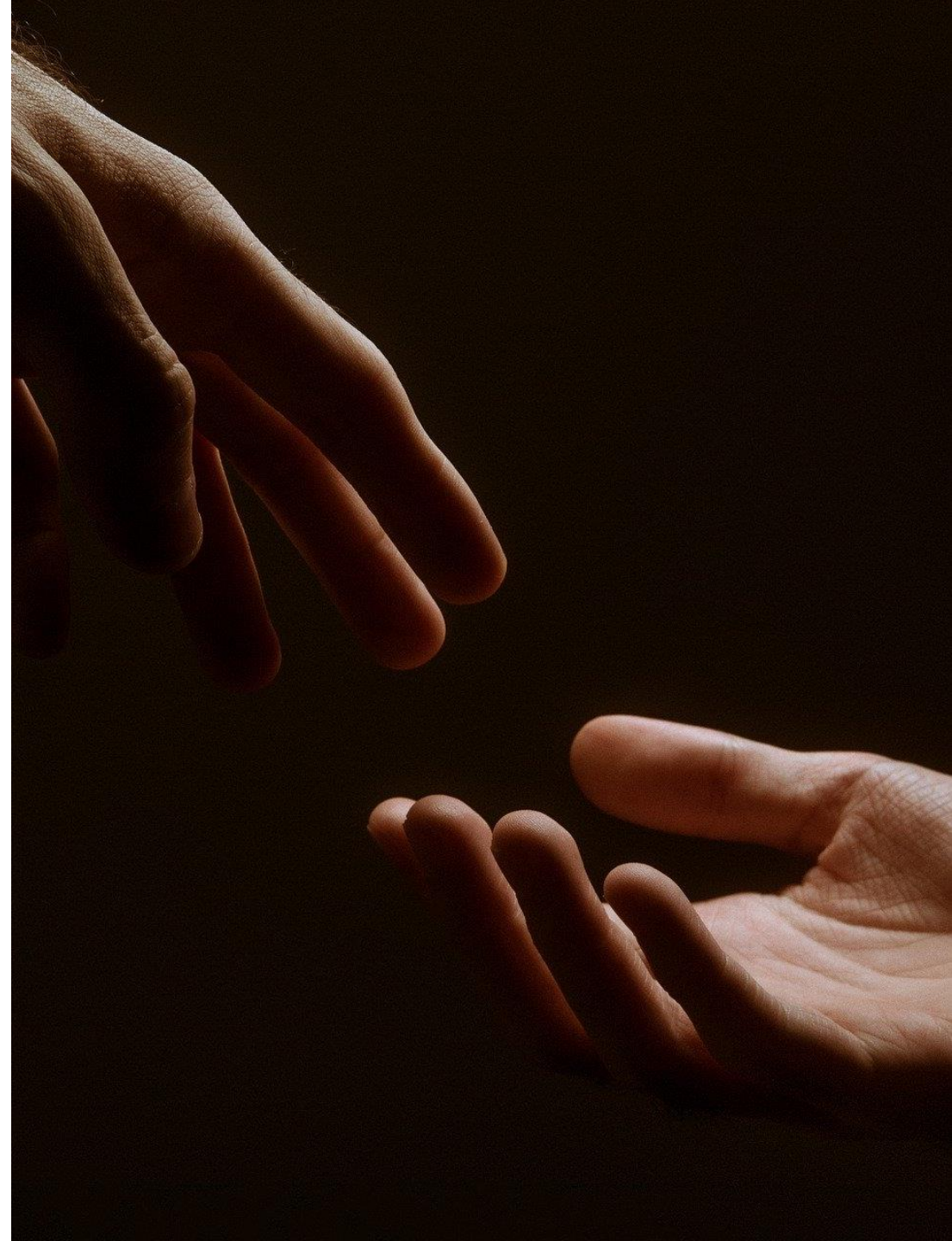
- 86% geben an, dass sich die Arbeitssituation im Krankenhaus seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie **verschlechtert** hat
- 60% geben an, dass sich die Arbeitssituation im Krankenhaus nach einem Jahr Covid-19-Pandemie **weiter verschlechtert** hat
- 85% fühlen sich **psychisch** mittelmäßig bis stark belastet aufgrund der Covid-19-Pandemie
- 86% fühlen sich **körperlich** mittelmäßig bis stark belastet aufgrund der Covid-19-Pandemie
- **Belastungen:**
 - zusätzlich erhöhte Arbeitsbelastung (81%)
 - höherer organisatorischer Aufwand (59%)
 - stundenlanges Tragen der Schutzausrüstung (57%)
 - Personalmangel (55%)
 - keine Absehbarkeit der Covid-19-Pandemie (53%)



Ergebnisdarstellung

Auf der Suche nach Unterstützung

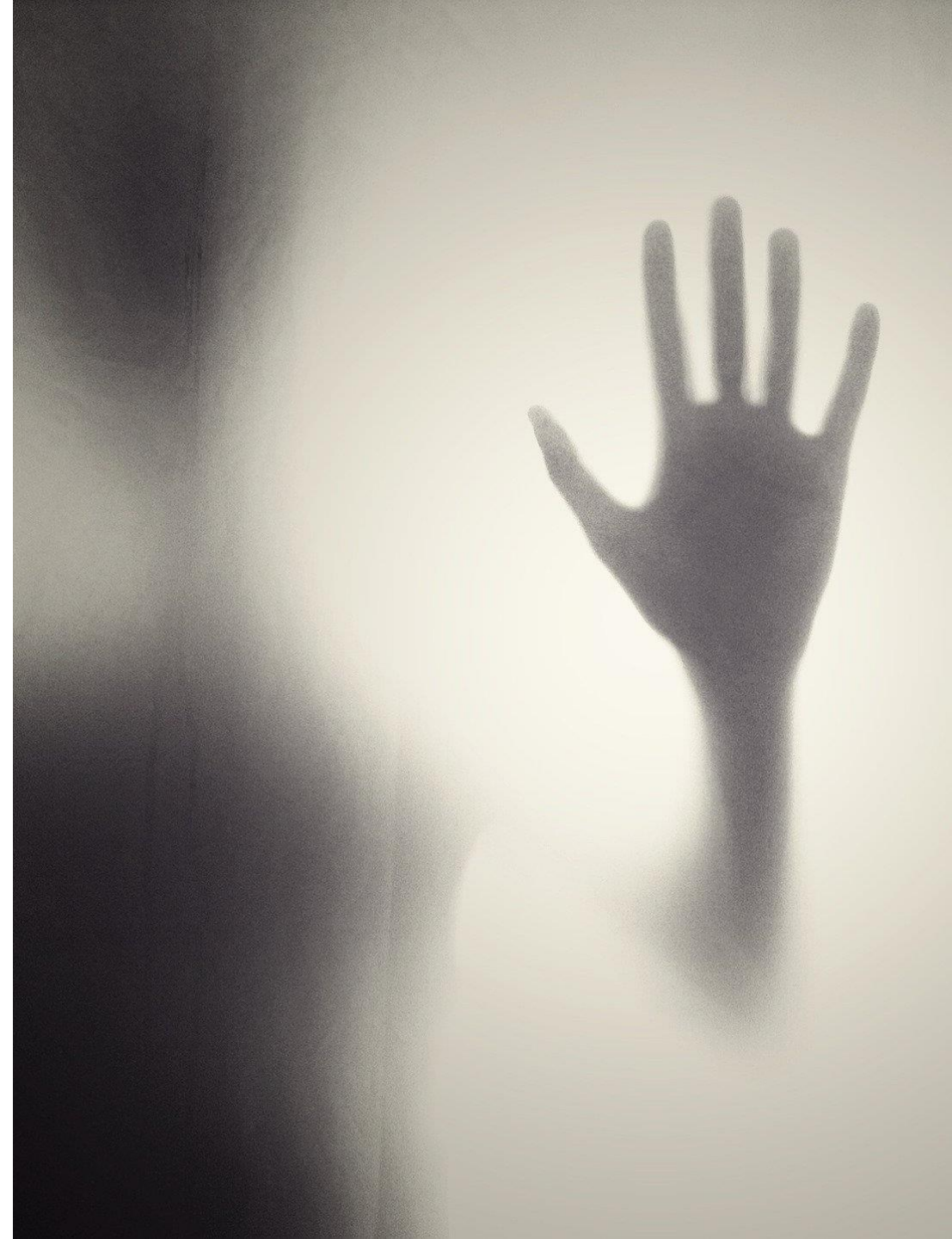
- 57% sind nicht der Meinung, dass der Pflegeberuf seit der Covid-19-Pandemie an Wertschätzung und Anerkennung in der **Gesellschaft** gewonnen hat
- 90% vertreten die Auffassung, dass die **Politik** keine ausreichenden Maßnahmen setzt um die Pflege in der Covid-19-Pandemie zu unterstützen und zu entlasten
- 57% fühlen sich von ihrer **arbeitgebenden Organisation** zu wenig oder gar nicht unterstützt
- 63% fühlen sich von ihrer **Führungskraft** ausreichend in ihren Potentialen, Fähigkeiten und Kompetenzen gefördert
- Es zeigt sich, dass es in den Krankenhäusern scheinbar ausreichende **Corona-Testmöglichkeiten** für das Personal gibt
- 89% geben an, dass sie sich auf die Unterstützung ihrer **Kolleg*innen** verlassen können und allgemein ein guter Teamzusammenhalt gegeben ist



Ergebnisdarstellung

Unsichtbare Gewalt auch in Zeiten der Krise

- 67% haben nicht das Gefühl, von Seiten der Patient*innen mehr **Respekt** während der Covid-19-Pandemie entgegengebracht bekommen zu haben
- 44% geben an, dass seit Beginn der Covid-19-Pandemie die Aggression und Gewalt von Seiten der Patient*innen **zugenommen** haben
- 77% waren während der Covid-19-Pandemie von **Aggression und Gewalt** ausgehend von Patient*innen betroffen → über 47.000 Gesundheits- und Krankenpfleger*innen
- 60% waren während der Covid-19-Pandemie von **verbaler Gewalt** betroffen
- 17% waren während der Covid-19-Pandemie von **körperlicher Gewalt** betroffen



Ergebnisdarstellung

Gedanke an einen Berufsausstieg

- 64% haben **zumindest einmal** oder **sogar öfters** an einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf gedacht
- Dies entspricht österreichweit über 39.000 Gesundheit- und Krankenpfleger*innen die somit **potenziell** aus dem Pflegeberuf **aussteigen** könnten
- Mit 45% denkt sogar fast **jede zweite** Gesundheits- und Krankenpflegeperson im Krankenhausbereich **immer wieder** an einen Berufsausstieg!
- Sogar 5% sind derzeit dabei ihren **Berufswechsel** zu planen und umzusetzen
- Dies entspricht österreichweit knapp über 3.000 Gesundheits- und Krankenpfleger*innen die **sicher** aus dem Pflegeberuf **aussteigen**
- Bei jenen die bereits vor der Covid-19-Pandemie an einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf gedacht haben, hat sich der Gedanke an einen **Berufsausstieg** durch die Covid-19-Pandemie **verstärkt**



Ergebnisdarstellung

Gedanke an einen Berufsausstieg

Top 5 Faktoren für den Gedanken an einen Berufsausstieg

- zu wenig finanzielle Entlohnung (56%)
- zu wenig Wertschätzung und Anerkennung (47%)
- Personalmangel (44%)
- zu hohe Arbeitsbelastung (41%)
- zu hohe psychische Belastung (36%)



Es zeigt sich, dass eine **hohe Identifikation mit dem Pflegeberuf** besteht und ein Ausstiegsgedanke nicht mit dem Berufsbild an sich und den damit verbundenen Tätigkeiten einhergeht, sondern von den **schlechten beruflichen Rahmenbedingungen** geprägt ist.





Es zeigt sich, dass eine **hohe Identifikation mit dem Pflegeberuf** besteht und ein Ausstiegsgedanke nicht mit dem Berufsbild an sich und den damit verbundenen Tätigkeiten einhergeht, sondern von den **schlechten beruflichen Rahmenbedingungen** geprägt ist



diese Rahmenbedingungen sind aber veränderbar



und müssen nun endlich geändert werden!

Ergebnisdarstellung

Auf die Zukunft der Pflege

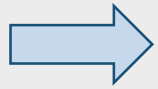
Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation

- mehr finanzielle Entlohnung (92%)
- mehr Pflegepersonal (76%)
- bessere Work-Life-Balance (49%)
- mehr Wertschätzung und Anerkennung in der Gesellschaft (46%)
- mehr Gesundheitsförderung (40%)



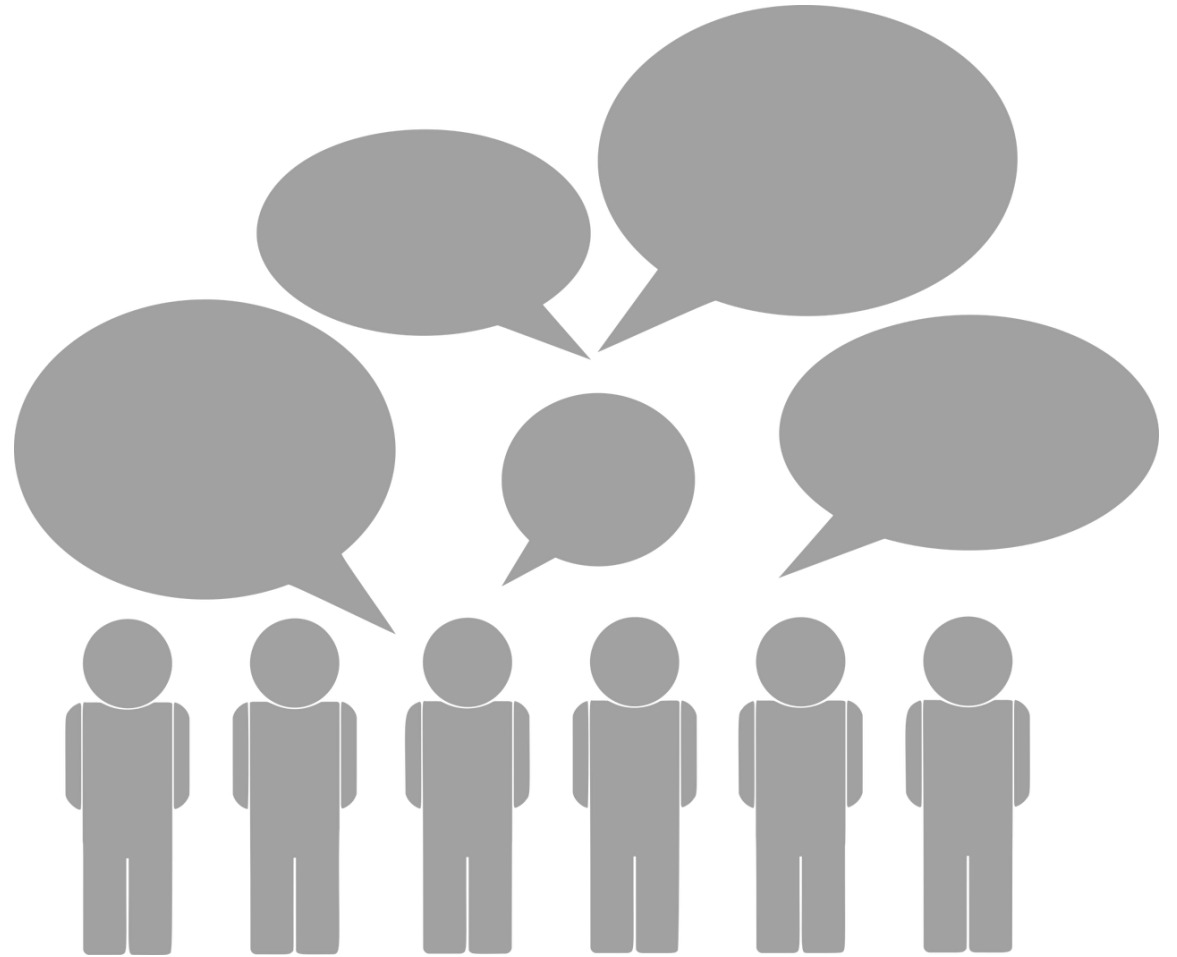
Es braucht nicht nur Maßnahmen zur Anwerbung von **zukünftigem Pflegepersonal**, sondern gleichzeitig auch Maßnahmen um das bereits **bestehende Pflegepersonal** weiterhin und vor allem **langfristig** im Pflegeberuf zu **halten**.





Es braucht nicht nur Maßnahmen zur Anwerbung von zukünftigem Pflegepersonal, sondern gleichzeitig auch Maßnahmen um das bereits bestehende Pflegepersonal weiterhin und vor allem langfristig im Pflegeberuf zu halten

Diskussion



Handlungsstrategien

Wertschätzung & Anerkennung

- ▶ Politik – Partizipation, Gehalt, Pflegereform
- ▶ Gesellschaft – Paradigmenwechsel

- ▶ Medien – Image- und Öffentlichkeitsarbeit, Medienpräsenz
- ▶ Arbeitgeber – Work-Life-Balance, Mentoring, Leadership

bessere Work-Life-Balance

- ▶ lebensphasengerechte Arbeitszeiten
- ▶ neue Arbeitszeitmodelle
- ▶ flexible Dienstplangestaltung – Bedürfnisorientierung

- ▶ „Bereitschaftsdienst“-Modell
- ▶ „Family-Day“
- ▶ Dienstplansicherheit

mehr Gesundheitsförderung

- ▶ gesundheitsfördernde Unternehmens- & Führungskultur
- ▶ Fortbildungen zum Erhalt der psychischen Gesundheit
- ▶ gesundheitsfördernder Arbeitsplatz, Arbeitsgestaltung & -zeiten

- ▶ Aggressions- & Deeskalationsmanagementschulungen
- ▶ proaktive psychologische Unterstützungsangebote
- ▶ Implementierung von Gesundheitsbeauftragten

mehr Gehalt

- ▶ leistungsgerechtere Entlohnung
- ▶ finanziell geförderte Weiterbildungen & Masterstudien

- ▶ Vergütung Zusatzqualifikationen & -funktionen – Praxisanleitung, etc.
- ▶ kostenfreie Ausbildung & Entlohnung während der Ausbildungszeit – Praktikum

mehr Pflegepersonal

- ▶ mehr Ausbildungsplätze
- ▶ Drop-out-Rate während der Ausbildung senken
- ▶ schnellere & leichtere Nostrifikation
- ▶ Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs – Imagekampagne
- ▶ Unterstützung von Berufsanfänger*innen durch Mentoring-Programme

- ▶ mehr Ressourcen für die Praxisanleitung – Bindung
- ▶ Maßnahmen zur Personalbindung
- ▶ Gesundheitsförderung & Arbeitsfähigkeit
- ▶ Personalschlüssel anpassen
- ▶ Skill- & Grade-Mix

Literatur

- DBfK (2021): Gut geschützt bei der Arbeit? Zur konkreten Situation beruflich Pflegender in der Praxis im zweiten Corona-Lockdown. Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, Berlin.
- International Council of Nurses (2021): covid-19 pandemic one year on: ICN warns of exodus of experienced nurses compounding current shortages. International Council of Nurses, Geneva.
- Rappold, Elisabeth; Juraszovich, Brigitte (2019): Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Wien.
- Staflinger, H. (2019). Personalbedarf und –einsatz in den oö. Krankenhäusern: Grundlagen – Herausforderungen – Entwicklungsbedarf.

