



Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege in Österreich – die Perspektive der Beschäftigten*

Gudrun Bauer, Ricardo Rodrigues und Kai Leichsenring

*Gudrun Bauer,
Ricardo Rodrigues und
Kai Leichsenring sind
respektive Forscherin,
stellvertretender Direktor
und Exekutivdirektor am
Europäischen Zentrum
für Wohlfahrtspolitik und
Sozialforschung.
bauer@euro.centre.org
rodrigues@euro.centre.org
leichsenring@euro.centre.org*

Um den zukünftigen Bedarf an formellen Pflege- und Betreuungsdiensten zu decken, wird eine wesentliche Steigerung der Zahl qualifizierter Pflege- und Betreuungspersonen notwendig sein. Dabei wird für Österreich, wie auch für andere europäische Länder, bereits jetzt ein zukünftiger Arbeitskräftemangel in der Langzeitpflege prognostiziert (siehe z.B. Fink et al., 2015; für Deutschland: Rothgang et al., 2017). Ausschlaggebend für die Berufswahl sowie für den Verbleib in der Pflege- und Betreuung sind die jeweiligen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, denn schlechte Arbeitsbedingungen gehen allgemein mit Absentismus sowie Problemen bei der Rekrutierung, hoher Fluktuation und der Abwanderung in andere Berufe einher (Colombo et al., 2011).

Schlüsselbegriffe:
Langzeitpflege,
Beschäftigte,
Arbeitsbedingungen

Im Rahmen der NORDCARE-Befragung in Österreich wurden daher die Arbeitsbedingungen in den Mobilien Sozial- und Gesundheitsdiensten sowie in Alten- und Pflegeheimen in drei Bundesländern in Österreich (Wien, Oberösterreich, Salzburg) aus Sicht der Beschäftigten untersucht (siehe Bauer et al., 2018). Im Anschluss an den ersten Policy-Brief zu dieser Studie, der einen Einblick in die Charakteristika der Beschäftigten in der Langzeitpflege und deren Arbeitsbereich gibt, widmet sich dieser Policy-Brief der Beurteilung konkreter Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten und beleuchtet jene Faktoren, welche die Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege wesentlich und in besonderem Ausmaß beeinflussen.

Die auf dem NORDCARE-Fragebogen basierende Studie ist Teil einer internationalen Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus der Sicht der Beschäftigten, die bereits in zahlreichen Ländern (z.B. Schweden, Norwegen, Deutschland, Kanada) durchgeführt wurde und dadurch inter-

* Dieser Policy Brief basiert auf den Ergebnissen des Projektberichts Bauer, G., Rodrigues, R., Leichsenring, K. & Six, M. (2018). Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich, herausgegeben vom Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung mit der Arbeiterkammer (AK) Wien. Das Projekt wurde großzügig durch eine Förderung der AK Wien finanziert.

Wir bedanken uns bei Magdalena Six (Statistik Austria) für ihre Mitarbeit in der NORDCARE-Studie. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Sonila Danaj für die wertvollen Kommentare zu diesem Policy Brief und bei Willem Stamatiou für Textbearbeitung und Layout.

nationale Vergleichbarkeit aufweist (Szebehely et al., 2017; Daly and Szebehely, 2012). Die NORDCARE-Befragung in Österreich fand im Zeitraum März bis Mai 2017 statt und wurde in den drei Bundesländern Wien, Salzburg und Oberösterreich durchgeführt. Der Zugang zu den Beschäftigten erfolgte direkt über die Anbieter von mobilen und stationären Pflege- und Betreuungsdiensten. Der Fragebogen wurde sowohl als Online-Befragung als auch in Papierform zur Verfügung gestellt. Die Befragung setzt sich aus einer Stichprobe für den mobilen Bereich und einer Stichprobe für den stationären Pflegebereich zusammen, wobei diese nach Bundesländern und Art des Anbieters (öffentlich, for-profit, non-profit) in Schichten unterteilt wurden. Insgesamt nahmen 1.110 Beschäftigte (701 Personen in Alten- und Pflegeheimen, 409 Personen im mobilen Bereich) an der Befragung teil, was einer Rücklaufquote von insgesamt 28,3% (29,3% im stationären und 26,6% im mobilen Bereich) entspricht.

Belastungsniveau und Coping-Mechanismen

Körperlich belastende Tätigkeiten sind fester Bestandteil der Arbeit für mehr als die Hälfte der Beschäftigten

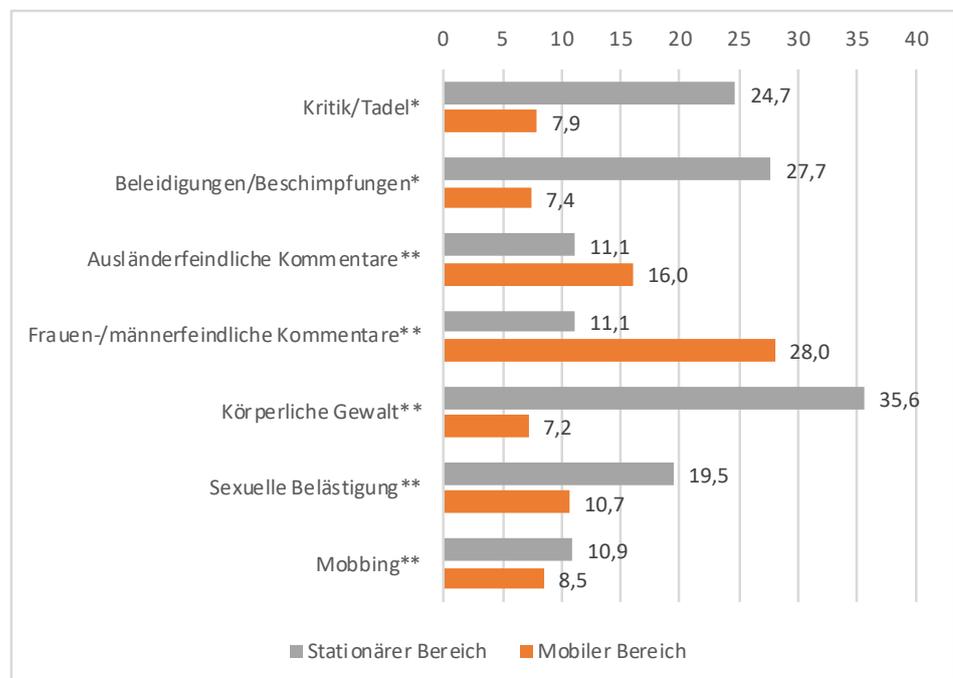
Die Arbeit in der Langzeitpflege geht bekanntermaßen mit hohen psychischen und physischen Belastungen einher. Solche Belastungen entstehen, weil sowohl im mobilen als auch im stationären Bereich **Menschen mit besonders hohem Pflegebedarf** gepflegt und betreut werden, z.B. bei der Fortbewegung oder aufgrund dementieller Erkrankungen (Bauer et al., 2018). Dadurch notwendige körperlich belastende Tätigkeiten, wie etwa die Fortbewegung schwerer Dinge oder Personen, sowie Arbeiten in gekrümmter oder gebeugter Position werden von mehr als der Hälfte der Beschäftigten mindestens wöchentlich ausgeübt. Daher ist auch das **körperliche Belastungsniveau** immens, denn etwa 68% der Beschäftigten im stationären Bereich und 41% der Beschäftigten im mobilen Bereich berichten von permanenter körperlicher Erschöpfung. Das Risiko körperlicher Erschöpfung ist für Frauen signifikant höher als für männliche Beschäftigte. Zusätzlich scheinen Beschäftigte im Bundesland Wien und jene bei öffentlichen Trägern eher von körperlicher Erschöpfung betroffen zu sein, wohingegen in Oberösterreich das körperliche Erschöpfungsrisiko vor allem im mobilen Bereich geringer ausgeprägt ist. Eine mögliche Erklärung für das höhere Erschöpfungserleben in Wien könnte auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass die Beschäftigten mit Personen konfrontiert sind, die deutlich höheren Bedarf an Pflege und Betreuung (Demenz und Bettlägerigkeit) haben, wobei sie in zumeist größeren Einrichtungen arbeiten als ihre KollegInnen in anderen Bundesländern.

Belastungen psychischer Natur prägen das tägliche Arbeitserleben in der Langzeitpflege wesentlich, wobei diese durch das **Verhalten der betreuten Menschen** sowohl positiv als auch negativ beeinflusst werden. Während sich

Beschäftigte im stationären Bereich sind regelmäßig körperlicher Gewalt ausgesetzt

nämlich mehr als 90% der Beschäftigten in beiden Sektoren in einem hohen Ausmaß durch pflegebedürftige Menschen oder deren Angehörige wertgeschätzt fühlen, sind sie dennoch regelmäßigen **psychischen Belastungen** durch das Verhalten dieser Personen ausgesetzt (siehe Abbildung 1). Dabei sind Beschäftigte im stationären Bereich häufiger von belastendem Verhalten durch die betreuten Personen konfrontiert, was sich mitunter auf die höheren Pflegebedarfe und insbesondere auf den höheren Anteil von Menschen mit einer Demenzerkrankung und damit einhergehende herausfordernde Verhaltensweisen (z.B. Aggressivität) der betreuten Personen zurückführen lässt. Die dadurch entstehenden höheren Belastungen für die Beschäftigten in Alten- und Pflegeheimen zeigen sich deutlich, denn insgesamt 21% im stationären Bereich geben an, regelmäßig (mindestens einmal pro Woche) körperlicher Gewalt ausgesetzt zu sein – im mobilen Bereich sind dies nur 3%. Darüber hinaus erfahren mehr als ein Viertel der Beschäftigten in Alten- und Pflegeheimen regelmäßig Kritik und Tadel: 28% werden mindestens wöchentlich durch pflegebedürftige Menschen oder deren Angehörige beleidigt oder beschimpft, während solche Erfahrungen im mobilen Bereich nur von 7-8 % der Beschäftigten gemacht werden. In einem etwas geringeren Ausmaß wird über das Erleben sexueller Anzüglichkeiten berichtet, allerdings sind fast 20% der Beschäftigten im stationären und 11% im mobilen Bereich solchen Handlungsweisen mindestens einmal pro Monat ausgesetzt.

Abb. 1: Belastendes Verhalten durch pflegebedürftige Menschen in %



Quelle: Bauer et al., 2018. Legende: * Mindestens einmal wöchentlich; ** Mindestens einmal monatlich.

Das Risiko psychischer Erschöpfung ist vor allem bei Frauen, bei Beschäftigten in Vollzeittätigkeit sowie für die Berufsgruppe der FachsozialbetreuerInnen tendenziell höher. Während sich das Alter der Beschäftigten oder eine Tätigkeit in einer geringer qualifizierten Berufsgruppe (z.B. Heimhilfe) scheinbar kaum auf das Belastungsniveau auswirkt, sind vor allem Beschäftigte mit einem subjektiv schlecht beurteilten Gesundheitszustand in besonders hohem Ausmaß von psychischen und physischen Belastungen betroffen.

Arbeitsanforderungen werden v.a. im stationären Bereich als zu hoch beurteilt

Fachliche Belastungen entstehen zudem durch die **Organisation der Arbeit** selbst. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Zahl der zu betreuenden Personen und die oftmals damit verbundene Wahrnehmung überfordernder Arbeitssituationen durch die Beschäftigten. Das zeigt sich vor allem im stationären Bereich, wo mindestens die Hälfte der Beschäftigten die Anzahl der von ihnen zu betreuenden Personen als zu hoch einstufen (Bauer et al., 2018). Zugleich beurteilen knapp 20% in Alten- und Pflegeheimen ihre Arbeitsanforderungen generell als zu hoch. Dabei scheint neuerlich die Größe der Einrichtung einen wesentlichen Einfluss auf diese Beurteilung zu nehmen, denn für jene Beschäftigten, die in großen stationären Einrichtungen (v.a. im Bundesland Wien) arbeiten, besteht ein signifikant höheres Risiko, solche Belastungen wahrzunehmen.

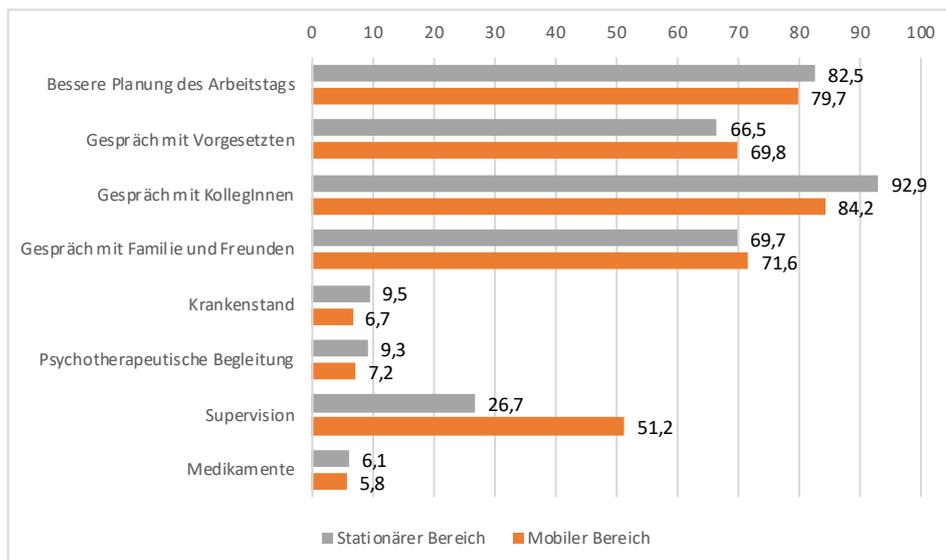
Umgang mit Belastungen

Um mit den vielfältigen Belastungen umzugehen, bedienen sich die Beschäftigten einerseits der am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Präventionsmaßnahmen und Ressourcen, andererseits entwickeln die Beschäftigten auch jeweils individuelle Coping-Strategien (siehe Abbildung 2).

Der mobile Bereich verfügt über ein gutes Angebot an Supervision, allerdings stehen wenig Mittel zur Prävention körperlicher Beschwerden zur Verfügung

Während für den Großteil der im stationären Bereich Beschäftigten (87%) **geeignete Arbeitsmittel** für die Durchführung körperlich schwerer Arbeiten am Arbeitsplatz bereitgestellt werden, ist dies im mobilen Bereich weitaus seltener gegeben. Adäquate Arbeitsmittel zur **Prävention körperlicher Belastungen** sind im häuslichen Pflegebereich nur in knapp 60% der Fälle vorhanden. Dies ist weitgehend der Tatsache geschuldet, dass adäquate Pflegehilfsmittel und eine barrierefreie Wohnraumgestaltung in Privathaushalten oft nicht bereitgestellt werden können. In beiden Sektoren wird den Beschäftigten kaum die Möglichkeit für **Gymnastik- oder Fitnessübungen** am Arbeitsplatz geboten (6,6% im mobilen, 8,6% im stationären Bereich). Ein solches Angebot am Arbeitsplatz könnte jedoch als effektives Mittel zur Vorbeugung körperlicher Beschwerden dienen.

Abb. 2: Strategien im Umgang mit Belastungen in %



Quelle: Bauer et al., 2018. Anmerkung: Die Prozentwerte beziehen sich auf Beschäftigte, die jeweils „stimme völlig zu“ oder „stimme zu“ angaben (Mehrfachantworten).

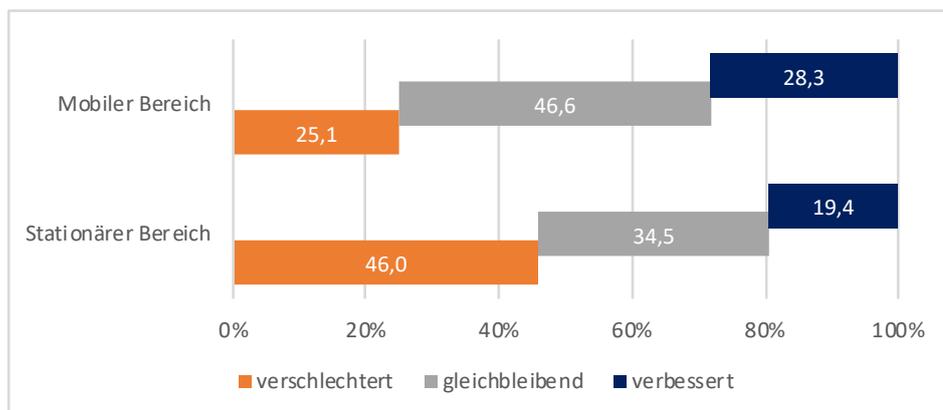
Im **Umgang mit psychischen Belastungen** in der Langzeitpflege werden in einem hohen Ausmaß (84% mobil bzw. 93% stationär) Gespräche mit KollegInnen angegeben, bei denen entlastende Unterstützung gesucht wird (siehe Abbildung 2). Die **KollegInnen** sind somit eine wertvolle Ressource (siehe Ergebnisse zum Arbeitsklima weiter unten), aber auch Vorgesetzte (66-69%) oder Familie und Freunde (ca. 70%) wirken durchaus entlastend. Hilfreich kann auch eine bessere **Selbstorganisation** in der täglichen Arbeit sein – zumindest von etwa 80% der Beschäftigten in beiden Sektoren wird dies als zielführend angesehen. Auffällig ist, dass die am Arbeitsplatz angebotene **Supervision** von hoher Bedeutung ist, wenn auch mit sektoralen Unterschieden. Supervision scheint in einem weitaus höheren Ausmaß im mobilen Bereich angeboten zu werden, denn mehr als die Hälfte der hier Beschäftigten nutzen diese Form der Unterstützung, in Alten- und Pflegeheimen sind dies nur 27%.

Perspektiven für den Verbleib im Langzeitpflegesektor

Fast 50% der Beschäftigten im stationären Bereich nehmen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen wahr

Die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten hat einen wesentlichen Einfluss auf den langfristigen Verbleib in Pflege- und Betreuungsberufen (Colombo et al., 2011). In Österreich wird insbesondere im stationären Bereich von knapp der Hälfte der Beschäftigten (46%) eine **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen** in den letzten Jahren wahrgenommen. Im mobilen Bereich hingegen werden von der Mehrheit der Beschäftigten (47%) keinerlei Veränderungen bemerkt, während immerhin 28% eine Verbesserung der Situation beobachten (siehe Abbildung 3).

Abb. 3: Wahrnehmung der Veränderung von Arbeitsbedingungen nach Bereich in %



Quelle: Bauer et al., 2018.

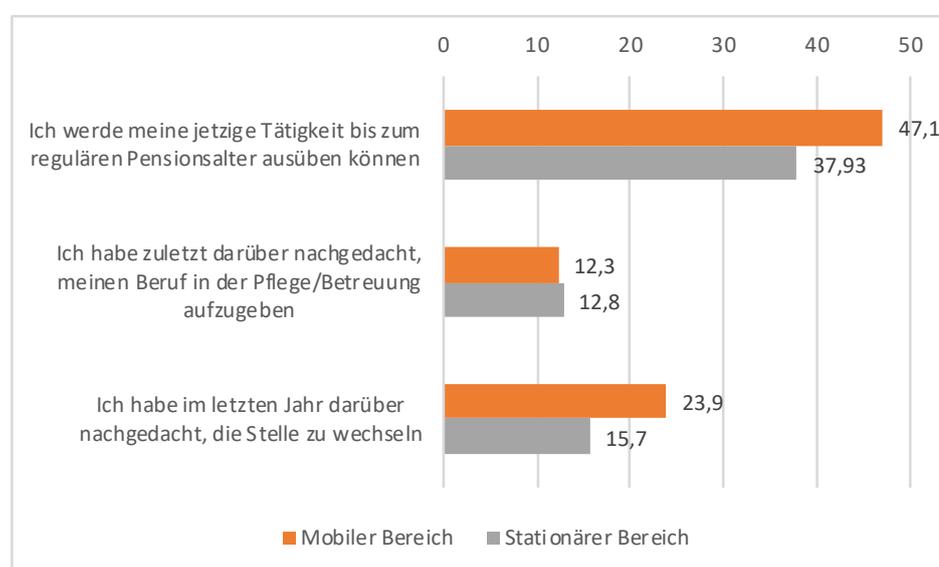
Als wesentliche Gründe für die Wahrnehmung von verschlechterten Arbeitsbedingungen werden eine zu geringe Anzahl an Personal, ein Mangel an Zeitressourcen für die Ausübung von Pflege- und Betreuungstätigkeiten sowie eine spürbare Erhöhung beruflicher Anforderungen geäußert. Diese Ergebnisse sind wiederum auf die wahrgenommenen Belastungen zurückzuführen, die durch den höheren Pflege- und Betreuungsbedarf und eine zu hohe Anzahl an zu betreuenden Menschen entstehen, vor allem im stationären Bereich (siehe Bauer et al., 2018). Verschlechterungen nehmen insbesondere jene Beschäftigten ab 35 Jahren wahr, die über mehrjährige Arbeitserfahrung verfügen, aber auch jene, die von körperlicher Erschöpfung berichten. Neben den bereits erwähnten Belastungen spielt vor allem das Erleben von Autonomie am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle, denn negative Bewertungen werden in erster Linie von jenen Beschäftigten geäußert, die gleichzeitig Überforderung wahrnehmen und über geringe Gestaltungsspielräume verfügen.

Vor allem jüngere Beschäftigte sehen in der Pflege und Betreuung keine langfristige Berufsperspektive

Die vielfältigen Belastungen und Anforderungen wirken sich maßgeblich auf den **Verbleib der Beschäftigten im Langzeitpflegebereich** aus (siehe Abbildung 4). Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53%) im mobilen Bereich und sogar 62% im stationären Bereich nicht beabsichtigen, bis zum Erreichen des Pensionsalters in diesem Sektor zu arbeiten bzw. davon ausgehen, dass sie körperlich und/oder psychisch nicht dazu in der Lage sein werden. Dabei sind es insbesondere jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren, die keine Zukunftsperspektiven in der Langzeitpflege sehen. Bei Beschäftigten ab 25 Jahren scheint hingegen bereits eine höhere Identifikation mit dem Beruf zu bestehen, wodurch längerfristige Berufsperspektiven entstehen. Dazu ist anzumerken, dass oft gerade die Ausübung eines vergleichsweise niedriger qualifizierten Betreuungsberufes (z.B. Heimhilfe) einen positiven Effekt auf den Verbleib in der Langzeitpflege

zeitigt, was allerdings auch auf fehlende berufliche Alternativen zurückgeführt werden könnte. Maßgeblich für die Überlegung der Beschäftigten, den Langzeitpflegebereich zu verlassen, ist jedenfalls der Gesundheitszustand. Die Wahrscheinlichkeit, den Pflege- und Betreuungsberuf aufzugeben, steigt signifikant mit verschlechtertem Gesundheitszustand und höherem Belastungsniveau. Als weiterer Faktor konnte nicht zuletzt die Organisationsgröße identifiziert werden – vor allem jene Beschäftigten, die in größeren Organisationen der Langzeitpflege arbeiten, spielen mit dem Gedanken, den Beruf und den Sektor zu verlassen.

Abb. 4: Kontinuität der Berufsperspektiven in der Langzeitpflege in %



Quelle: Bauer et al., 2018.

Arbeitsklima und Arbeitserleben

Die Bewertung der Arbeitsbedingungen, das Erleben von Belastungen sowie die Intentionen der Beschäftigten, im Langzeitpflegeberuf zu verbleiben, werden nicht zuletzt durch allgemeine Arbeitsplatzfaktoren wie das Arbeitsklima oder das Autonomieerleben beeinflusst. Die Wahrnehmung des Arbeitsklimas ist dabei von den Beziehungen zu Vorgesetzten und KollegInnen sowie dem Ausmaß und der Möglichkeit für Austausch und Besprechungen am Arbeitsplatz nachhaltig geprägt.

Teambesprechungen sind selten und Möglichkeiten zur Vernetzung sind rar

Während wöchentliche **Besprechungen** zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten für 56% der Beschäftigten im stationären Bereich üblich sind, finden solche Besprechungen im mobilen Bereich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsorganisation in wesentlich geringerem Ausmaß (20%) statt. Auffällig ist

jedenfalls, dass in beiden Sektoren mehr als die Hälfte der Beschäftigten angeben, dass kaum oder gar keine Besprechungen im Team stattfinden. Selbiges gilt für den bereichsübergreifenden Austausch (62% mobil bzw. 54% stationär). Wenig Zeit steht insbesondere für berufsübergreifende bzw. interdisziplinäre Kommunikation zur Verfügung, da lediglich 25% der Beschäftigten in beiden Sektoren angeben, einen solchen Austausch zu pflegen. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass zwischen den Berufsgruppen, aber auch zwischen dem Gesundheits- und Pflegebereich ein äußerst geringer Vernetzungsgrad besteht, was auch durch die Analyse der Tätigkeiten im Langzeitpflegebereich bestätigt wird (Bauer et al., 2018).

**Beschäftigte in der
Langzeitpflege fühlen
sich in hohem Ausmaß
geschätzt und
unterstützt**

Die Beschäftigten in beiden Sektoren fühlen sich durch **Vorgesetzte** in einem hohen Ausmaß unterstützt (mehr als 80%), werden überwiegend über Veränderungen am Arbeitsplatz in Kenntnis gesetzt und erfahren in einem ebenfalls hohen Ausmaß Wertschätzung seitens ihrer Vorgesetzten. Auch die Beziehung zu **KollegInnen** wird zumeist positiv bewertet, da etwa 90% der Beschäftigten sich von ihren KollegInnen unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Allerdings wird deutlich, dass die Möglichkeit, Probleme mit KollegInnen zu diskutieren, für etwa 25% der Beschäftigten in zu geringem Ausmaß gegeben ist. Dies ist insofern bedenklich als diese oft aus Zeitmangel ungenutzte Ressource für die Beschäftigten wesentlich ist, um mit Belastungen am Arbeitsplatz umzugehen. Insgesamt zeigt sich, dass sowohl im mobilen als auch im stationären Langzeitpflegebereich eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht, die sich letztlich in einer durchwegs positiven Bewertung seitens der Beschäftigten widerspiegelt.

**Beschäftigte im
mobilen Bereich haben
mehr Gestaltungs-
spielräume**

Die Gewährung von Spielräumen und die Möglichkeit **autonomer Arbeitsgestaltung** sind wesentliche Motivationsfaktoren, die das Arbeitserleben prägen (siehe auch Leichsenring et al., 2015; Schulmann et al., 2016). Beschäftigte im mobilen Bereich verfügen über ein signifikant höheres Ausmaß an Gestaltungsspielraum als Beschäftigte im stationären Bereich. Ein fortgeschrittenes Erwerbsalter und eine meist damit einhergehende langjährige Berufserfahrung tragen maßgeblich zu einem höheren Autonomieempfinden bei. Darüber hinaus wird deutlich, dass Beschäftigte in kleineren Organisationen über mehr Autonomie verfügen, was mitunter durch – im Vergleich zu größeren Organisationen – geringer ausgeprägte hierarchische Strukturen bedingt sein kann. Dass gerade im Ausland geborene Beschäftigte eine geringere berufliche Autonomie wahrnehmen, ist vor allem bei den in Wien Beschäftigten signifikant. Für dieses Bundesland mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund lässt sich daraus die Anforderung ableiten, Maßnahmen zur weiteren Integration und Förderung dieser Beschäftigtengruppe gerade in der Langzeitpflege zu entwickeln.

Handlungsfelder in der Langzeitpflege

Hohes Anforderungs- und Belastungsniveau, gesundheitliche Beeinträchtigungen und die hohe Fluktuationsbereitschaft als wesentliche Herausforderungen

Angesichts des zukünftig steigenden Bedarfs an Pflege- und Betreuungskräften sind die im Rahmen dieser Studie nachgewiesenen weit verbreiteten Absichten der Beschäftigten, den Langzeitpflegesektor frühzeitig zu verlassen, alarmierend. Dabei sind es nicht ältere Beschäftigte, sondern gerade BerufseinsteigerInnen unter 25 Jahren, die keine langfristigen Berufsperspektiven in der Langzeitpflege sehen. Ein verschlechterter Gesundheitszustand oder körperliche Einschränkungen erhöhen dabei signifikant das Risiko, aus dem Beruf auszusteigen, weil dadurch die Ausübung bestimmter Arbeitstätigkeiten wesentlich eingeschränkt wird. Allerdings ist das psychische und physische Belastungsniveau bereits bei jüngeren Beschäftigten sehr hoch.

Beschäftigte mit längerer Erfahrung im Pflege- und Betreuungsberuf nehmen einen Anstieg beruflicher Anforderungen und anspruchsvollere Bedarfslagen pflegebedürftiger Menschen wahr, die mit steigenden Belastungen der Beschäftigten verbunden sind. Auch wenn die Beschäftigten einerseits eine hohe Wertschätzung seitens der pflegebedürftigen Menschen erleben, so sind sie andererseits regelmäßiger physischer Gewalt ausgesetzt, was aufgrund einer hohen und zukünftig weiter steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen mit einer Demenzerkrankung als massive Herausforderung zu sehen ist.

Prävention und Gesundheitsförderung, um die Personalressourcen langfristig zu sichern

Um ein positives Image zu fördern und nachhaltig adäquate Personalressourcen und berufliche Perspektiven sicherzustellen, aber auch um gesundheitliche Belastungen frühzeitig zu minimieren, ist der Ausbau gesundheitsfördernder Programme im Langzeitpflegebereich unbedingt anzuraten. Auch den hohen psychischen und physischen Belastungen muss mit entsprechenden Präventionsmaßnahmen entgegnet werden. Dabei ist insbesondere auf die Größe der Organisationen zu achten, denn diese erweist sich als wesentlicher Einflussfaktor auf das Erleben von (negativen) Arbeitsbedingungen. Besonders bedenklich ist daher, dass gerade in großen stationären Einrichtungen, wo oft die negativsten Einschätzungen beobachtet wurden, das geringste Ausmaß an Supervision und anderen Unterstützungsformen angeboten wird. Es ist daher notwendig, solche Unterstützungsangebote und weitere Möglichkeiten zur Entwicklung von Strategien im Umgang mit Belastungen, insbesondere im stationären Bereich, auszubauen.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse aus Sicht der Beschäftigten, dass gute Arbeitsbeziehungen und eine durchaus positiv bewertete Arbeitsatmosphäre wesentliche Merkmale des Arbeitens im Langzeitpflegebereich sind (siehe auch Leichsenring et al., 2015; Schulmann et al., 2016). Das positive Arbeitsklima stellt daher eine gute Basis für Weiterentwicklungen dar, insbesondere wenn es

**Autonome und
personenzentrierte
Arbeitsformen als
Schlüsselfaktor für die
Verbesserung der
Arbeitsbedingungen**

darum geht, autonomes und personenzentriertes Arbeiten zu ermöglichen. Denn ein höheres Ausmaß an Gestaltungsspielraum geht mit positiven Effekten für die Beschäftigten einher. Gleichzeitig könnte dies auch mehr zeitliche Flexibilität bedeuten, wenn sich den Beschäftigten durch den Fokus auf personenzentriertes Arbeiten mehr Möglichkeiten für Tätigkeiten der sozialen Betreuung eröffnen (siehe dazu Bauer et al., 2018). Solche Veränderungen in der Arbeitsgestaltung bedingen wesentliche organisatorische Veränderungen (z.B. Arbeiten in kleineren Einheiten, flachere Hierarchien), um positive Effekte für die Beschäftigten, aber auch für die betreuten Personen zu erzielen.

Literatur

Bauer, G., Rodrigues, R., Leichsenring, K. & Six, M. (2018). *Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege aus Sicht der Beschäftigten in Österreich*. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung/AK Wien.

Colombo, F., Llana-Nozal, A., Mercier, J. & Tjadens, F. (2011). *Help wanted? Providing and paying for long-term care*. Paris: OECD Publishing.

Daly, T. & Szebehely, M. (2012). Unheard voices, unmapped terrain: care work in long-term residential care for older people in Canada and Sweden. *International Journal of Social Welfare*, 21(2), 139-148.

Fink, M., Titelbach, G., Vogtenhuber, S. & Hofer, H. (2015). *Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren*. Wien: IHS.

Leichsenring, K., Schulmann, K., Gasior, K. & Fuchs, M. (2015). *Gute Pflege aus Sicht der Beschäftigten. Bedingungen, Ziele und Perspektiven der Qualitätsverbesserung in der Langzeitpflege*. Wien: Europäisches Zentrum/AK Wien.

Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2017). *Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Schulmann, K., Gasior, K., Fuchs, M. & Leichsenring, K. (2016). *The view from within: ‘Good’ care from the perspective of care professionals – lessons from an explorative study*. Policy Brief 2/2016. Vienna: European Centre.

Szebehely, M., Stranz, A. & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framdens äldreomsorg?* Working Paper, Department of Social Work, 1/2017. Universität Stockholm.

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series of the European Centre is edited by Ricardo Rodrigues and Sonila Danaj

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a bi-monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (stamatiou@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

More information:

<http://www.euro.centre.org>

Contact
Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43/1/319 45 05-0
Email: ec@euro.centre.org