

HALLO WIE GEHT'S?

EINE AK-INITIATIVE FÜR BEDIENSTETÉ DER
VORARLBERGER LANDESKRANKENHÄUSER

Zfrieda schaffa im Krankahus

Feldkirch, am 19.06.2018

Vorab-Information für LKH-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zur Pressekonferenz: **Ergebnisse der LKH-MitarbeiterInnen-Befragung**

Heute Vormittag, 19. Juni 2018, werden bei einer Pressekonferenz die Motive für die Befragung, wichtige Befragungs-Ergebnisse und Vorschläge für Maßnahmen vorgestellt. Die Mitarbeiter-Befragung in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern wurde dieses Mal von der Arbeiterkammer Vorarlberg in Zusammenarbeit mit der VlbG. Krankenhaus-Betriebsgesellschaft sowie dem LKH-Zentralbetriebsrat durchgeführt.

Grundaussagen:

- **Hohe Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsfreude in den LKH.**
- **Bei Arbeitsbewältigungsindex über dem Österreichschnitt.**
- **Ausstiegswunsch im Vergleich sehr gering.**
- **Altersvorschau: Innerhalb der nächsten 10 Jahre verdreifacht sich der Anteil der Mitarbeiter 56+.**
- **Gemeinsame Maßnahmen:**
 - **Fokus auf alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen**
 - **Verbesserungen bei Vereinbarkeit Life Domains: z.B. Ausbau Kinderbetreuung**
 - **Interne Anerkennungskultur als gesundheitsfördernde Maßnahme aktiv stärken**

Daten zur Umfrage

Insgesamt wurden im Februar dieses Jahres 4.454 Fragebögen versandt, davon kamen 1.563 ausgefüllt zurück, was einen Rücklauf von 35,1% bedeutet. Die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter von 40+ lag dabei bei 56,8%, insgesamt 288 Personen haben an beiden Befragungen (2014 & 2018) teilgenommen, 237 Personen haben erst nach 2014 im LKH zu arbeiten begonnen. Der Frauenanteil lag bei 70%, jener Teilnehmenden mit Vollzeitstellung bei 53%; 47% der Fragebögen waren von Pflegekräften, 15,6% von Ärztinnen und Ärzten, 37,4% von anderen Berufsgruppen ausgefüllt worden.

Chancen und Möglichkeit zur Verbesserung

Auch 2018 stehen in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern - im Unterschied zu anderen österreichischen Krankenhäusern - höheren Belastungen bessere Gesundheitswerte und eine bessere Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit¹ gegenüber. Angesichts der weiteren demografischen Entwicklung – in 10 Jahren werden etwa 50% der Beschäftigten der Landeskrankenhäuser über 50 Jahre alt sein – beinhaltet diese Situation eine Chance: Durch umfassende Maßnahmen für alter(n)s- und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen wollen sowohl die VlbG. Krankenhaus-Betriebsges.m.b.H. als auch der Zentralbetriebsrat gemeinsam die vergleichsweise besseren Gesundheitswerte und die bessere Arbeitsbewältigungs-Konstellation in Vorarlberg erhalten und gegebenenfalls sogar weiter verbessern. „Denn mit zunehmendem Alter wachsen die individuellen

¹ Arbeitsbewältigungsfähigkeit bezeichnet die Passung von Arbeitsanforderungen und den individuellen Leistungsmöglichkeiten: Eine sehr gute ABF bedeutet beispielsweise, dass die Arbeitsanforderungen sehr gut zur Person passen.

Unterschiede bei den Arbeitnehmern. Hier sind keine kollektiven Lösungen für den gesamten Betrieb gefragt, sondern individuelle Angebote und Rahmenbedingungen für die einzelnen – eine Herausforderung für das Personalmanagement sowie den Betriebsrat“, führt Studienleiter Univ.Prof. em. Dr. Heinrich Geissler, Arbeiterkammer Vorarlberg aus.

Bei anderen Ressourcen diagnostiziert Prof. Geissler noch Verbesserungspotenzial: Die Vereinbarkeit Beruf und Privatleben, Pause machen können, wenn man sie braucht und Anerkennung durch Vorgesetzte. Verdeutlicht werden kann das bei älteren bzw. jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Während ältere „gewohnt“ sind (viele Stunden am Stück ununterbrochen Dienstzeit von mehreren Tagen), wollen jüngere weniger am Stück arbeiten, damit sie auch Freizeit haben.

Ergebnisse im Detail: Arbeitsbewältigungsindex: Vorarlberger LKH über dem Österreichschnitt

Erfreulich ist das Umfrageergebnis hinsichtlich des angegebenen Arbeitsbewältigungsindex: Hier attestieren die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Vorarlbergern Landeskrankenhäuser gute Werte - wie der Vergleich mit anderen Krankenhausbeschäftigten in Österreich zeigt: Der Index in den VlbG. Landeskrankenhäusern liegt bei 40,50 Punkten und somit über dem Österreichschnitt von 39,50. Insgesamt 80% der Befragten in den LKH schätzen ihre Arbeitsbewältigungs-Konstellation als gut bis sehr gut ein. Allerdings sieht die Gruppe jener Personen mit 11 bis mehr als 20 Überstunden diese als mäßig bis kritisch. Dasselbe gilt für ein Drittel der Mitarbeiter 50+.

Ergebnisse im Detail: nicht eingetretene Befürchtungen und gute Prognosen

In der Umfrage 2014 wurden Befürchtungen bzgl. künftige Arbeitsbelastungen abgefragt. Hier zeigen die Antworten zur selben Fragestellung 2018, dass die negativen Erwartungen und Befürchtungen der Mitarbeiter in vielen Bereichen wie etwa z.B. bei der „zunehmenden Zahl älterer Patienten“ oder dem „Arbeitsaufwand hinsichtlich der Übergangspflege“ deutlich weniger eingetroffen sind.

Auf die Zukunft bezogen stimmten hingegen insgesamt 83% der Befragten zu, dass sie in 2 Jahren hinsichtlich ihrer Gesundheit sicher noch gleich arbeiten werden wie heute. Hier allerdings zeigte sich bei den unterschiedlichen Altersgruppen, dass diese Wahrscheinlichkeit bei den über 50jährigen abnimmt. Auch hinsichtlich der Vereinbarkeit der unterschiedlichen Lebensbereiche („work-life-Balance“ bzw. „Life Domains“) beurteilten mehr als 60% der Befragten diese mit gut bis sehr gut.

Allerdings gibt es vor allem für Personen, deren Angaben zu Überstunden im Bereich von 11 bis mehr als 20 lagen, die Risiko-Indikatoren wie emotionale Erschöpfung und einen verstärkten Ausstiegswunsch, aber auch ein etwa doppelt so hohes „sehr starkes“ Belastungsempfinden (v.a. Zeitdruck, Multitasking, Arbeitsmenge, Unterbrechungen).

Ergebnisse im Detail: 85% konstatieren bei „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“

Der Frage „Sind die Arbeitsbedingungen in unserem Krankenhaus in den letzten Jahren besser geworden?“ stimmen rund 85% der Befragten zu. Bei den Themen Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsfreude sind die Befragungsergebnisse äußerst positiv ausgefallen: 93% sehen ihren Arbeitsplatz als sicher an, nur 7,6 % sehen ihren Arbeitsplatz gefährdet. Immer und oft Freude an der Arbeit haben auch 2018 mehr als drei Viertel der Befragten.

Hingegen erweist sich der „Aufhörwunsch“ bei Ärzten und gehobener Pflege in den LKH als unterdurchschnittlich im Benchmark mit anderen Krankenhäusern: Bei den teilnehmenden Ärzten lag dieser bei 17,5% („oft, immer“), der Österreichschnitt liegt bei 18-33%, beim gehobenen Dienst der Pflege verspüren 14,1% „oft oder immer“ den Wunsch, aufzuhören (Österreich: 13-19%).

Neue Fragestellungen 2018:

- **93% kennen Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung „Fit im LKH“,**
- **Wunsch nach Ausbau bei Kinderbetreuung,**
- **Entlastung der Ambulanzen**
- **Mehr bzw. weniger arbeiten wollen**

Die große Zahl von 93,2% an LKH-Mitarbeitern kennt die innerbetrieblichen Gesundheitsangebote von „Fit-im-LKH“. Neu in der Umfrage war auch das Thema „Angebot an Kinderbetreuung in den LKH“: Gut 81% sind damit zufrieden. 4,6% der Mitarbeiter nehmen die LKH-Kinderbetreuung in Anspruch.

Einen zusätzlichen Bedarf an Kinderbetreuung äußern 10,4% (158; alle: 452) und 6,8% der Befragten (103; alle: 295) wünschen andere Öffnungszeiten.

Knapp 85% der befragten Ambulanz-MA stimmen ziemlich und völlig zu, dass die Belastung in der 24-Stunden-Ambulanz zugenommen hat. Eine teilweise Entlastung durch die Gesundheits-Hotline 1450 sehen 21%, nur knapp 3% stimmen einer (völligen) Entlastung zu.

Mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind 70% der LKH-Mitarbeiter. Mehr arbeiten wollen 3,7% der Beschäftigten, vor allem aus finanziellen Gründen (64,4%). Weniger arbeiten wollen 28,2% der Befragten, vor allem wegen der Entlastung, aber auch aus persönlichen oder gesundheitlichen Gründen. Dabei hängt die Entlastung nicht unbedingt mit Überlastung in der Arbeit zusammen.

Umfrageauswertung: gemeinsame Maßnahmen

Studienleiter Prof. Dr. Heinrich Geissler attestiert den Vorarlberger Landeskrankenhäusern nach der Umfrageauswertung gute Voraussetzung für Prävention, Korrektur ist hier teurer.

Gemeinsam besprochene Maßnahmen sind

- Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung/alter(n)sgerechte Berufsverläufe (zur Verringerung von Fluktuation, Arbeitszeitverkürzungen und Krankenstand)
- Früherkennung von Disbalancen in der Arbeitsbewältigungs-Konstellation
- Entwicklung einer Anerkennungskultur (LeistungsträgerInnen als interne BeraterInnen systematisch nutzen) – FK-Qualifizierung zu Arbeit, Alter & Gesundheit (besonders: Wertschätzung als gesundheitsfördernde Beziehungsressource)
- Unterbrechungen & erzwungene Wartezeiten während der Arbeit als psychische Belastungen in Feinanalysen untersuchen
- Rahmenbedingungen: Mehr/weniger arbeiten wollen; Schaffung von mehr Kinderbetreuungsplätzen

Anerkennungskultur (weiter) entwickeln – Wertschätzung als Gesundheitsförderung

Die (Weiter-)Entwicklung einer Anerkennungskultur auf der Basis von zu leistenden Sonderauswertungen (nach Standorten, Tätigkeiten, Alter und Geschlecht) gilt es in zweifacher Hinsicht zu realisieren:

- Wie kann die Anerkennung durch Vorgesetzte – Personen, die sich nicht anerkannt fühlen, haben zu knapp 50% den Wunsch, aufzuhören und haben deutlich häufigere gesundheitliche Beschwerden – gefördert werden? – Anerkennender Erfahrungsaustausch mit den Leistungsträgern: FK-Qualifizierung zu Arbeit, Alter & Gesundheit (besonders: Wertschätzung als gesundheitsfördernde (soziale) Beziehungsressource)
- Wie können Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalpolitik den Zeitdruck, die Arbeitsmenge, die Unterbrechungen ... soweit reduzieren, dass diese Belastungen durch Ressourcen – Anerkennung, Balance Arbeit-Privatleben, Pausen – ausgeglichen werden?

Univ.Prof. em. Dr. Heinrich Geissler, AK Vorarlberg

„Als Basis kann demografie-robusten Krankenhäusern etwa die pilothafte Erprobung alter(n)sgerechter Berufsverläufe auf der Basis von abteilungsbezogenen Altersstruktur-Analysen dienen, um rechtzeitig dem wachsenden Anteil Älterer Rechnung zu tragen, insbesondere durch alters- und geschlechtergerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, und rechtzeitige Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Mitarbeiter. Arbeitsbewältigungs-Coachings z.B. sind Teil eines Früherkennungssystems und können mangelnde Balance zwischen Anforderungen und individuellen Möglichkeiten aufzeigen. Eine systematische Entlastung Älterer und gesundheitlich Gefährdeter als Wahlangebote (z.B. weniger Überstunden, Nachtschichten, Sabbaticals, Arbeitszeitmodelle, individuelle Entlastungsangebote, bezahlte Entlastungstage für Ältere, Verwendung (von Teilen) des Urlaubsgeldes für den Kauf zusätzlicher Urlaubstage wird gerade im Krankenhaus-Bereich bei Rund-um-die-Uhr-Anforderungen notwendig.“

Dir. Dr. Gerald Fleisch, Geschäftsführung VlbG. Krankenhaus-Betriebsges.m.b.H.

„Für uns ist es ein wichtiges Signal, gemeinsam mit Partnern wie dem Betriebsrat und der Arbeiterkammer in die Mitarbeiterschaft hineinzuhören. Als Unternehmen mit über 4.500 Mitarbeitern haben wir eine große Verantwortung. Daher ist es wichtig, periodisch detailliert zu erfassen, welche weiteren Verbesserungspotentiale wir haben, um für unsere Patienten motiviertes und gut eingesetztes Personal anbieten zu können.

Die Umfrage hat für uns wichtige Ergebnisse gebracht. Zum einen wurde unser bisheriger Weg durch eine überdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit bestätigt, zum anderen sind zukünftige Handlungsfelder identifiziert worden. Ein besonderer Fokus wird auf das Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten gelegt. Das heißt, dass neben unserem wichtigen Thema der Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs das Binden von erfahrenen älteren Mitarbeitern im Unternehmen immer wichtiger wird. Vor allem im Krankenhaus mit oft sehr anspruchsvollen Rund-um-die-Uhr-Diensten muss auf die Alterspyramide bei den Mitarbeitern geachtet werden. Neben vielen bereits gesetzten Maßnahmen - wie z.B. in der Ärzteschaft durch die Umsetzung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes - und der Schaffung vieler zusätzlicher Dienstposten in allen Berufsgruppen, sind weitere Initiativen geplant. Die Umfrage ergibt, dass vor allem bei Kinderbetreuungsplätzen eine weitere Entwicklung notwendig ist. Auch in Sachen Anerkennungskultur ist offensichtlich noch Luft nach oben. Auch hier werden wir Akzente setzen müssen.“

Thomas Steurer, Zentralbetriebsrat der VlbG. Landeskrankenhäuser

„Die „altersgerechte Arbeit“ ist eine langjährige Forderung unsererseits. Dazu haben wir auch mehrere Vorschläge als Diskussionsgrundlage (eine Betriebsvereinbarung zu Sabbatical und anderen Zeitansparmodelle liegt 2015 vor). Es sollten im Herbst wirklich Maßnahmen erarbeitet werden.

Ebenso eine schon langjährige Forderung, ist der Ausbau der Kinderbetreuung (aus räumlichen Gründen sind derzeit keine Neuaufnahmen in Feldkirch und Bregenz mehr möglich).

Überstunden: die jährliche Erhebung an Überstunden zeigt, dass wir im ärztlichen und pflegerischen Bereich einen Anstieg verzeichnen (BZ, FK; B). Der Rückgang bei den Überstunden ist auf Auszahlungen zurückzuführen (kosmetische Maßnahme). Stellen wurden in den letzten Jahren zwar geschaffen, jedoch auf Grund der gesetzlichen Notwendigkeit (ärztlicher Bereich), Leistungserweiterungen, Neuschaffung von Angeboten/Abteilungen etc. Überstunden entstehen immer, wenn sie notwendig sind, also die Erfordernisse klar erkennbar sind. Zudem müssen sie angeordnet werden (vom Vorgesetzten), um eine ev. Aufwertung zu erfahren. Zu unattraktiven Zeiten wie Wochenenden, Nacht etc. wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein „Bonus = Aufwertung“ geboten, weil er auf seine Freizeit verzichtet und zur Arbeit kommt. Wir fordern mehr Stellen statt Überstunden.“