



Zukunftsthema Nummer 1: Pflege in Tirol

Lösungsvorschläge des
ÖGB Tirol 2021

Situation der Tiroler Pflegekräfte, der zu Pflegenden und
der Angehörigen verbessern mit Potenzial zum Jobmotor.

Ein gutes Leben für Alle.

oegb.at/tirol

ÖGB

Tirol

OGB

Tirol

Inhalt

Vorwort	4
Was brauchen die Beschäftigten?	5
Gleiches Geld für gleiche Arbeit	5
Attraktive Ausbildungsplätze	6
Weniger Druck für das Pflegepersonal /	
Mehr Zeit für die Pflege	7
Notwendige Erholungsphasen und	
Hilfsmittel für das Pflegepersonal	8
Was brauchen die Betroffenen bzw. deren Angehörige?	10
Unterstützung und Absicherung pflegender	
Angehöriger – „Arbeitsplatz Familie“	11
Was ist noch zu tun? – weitere Rahmenbedingungen für eine zukunftsorientierte Pflegelandschaft in Tirol	12
Alle Lösungsvorschläge im Überblick	14



Vorwort

Im Laufe unseres Lebens ist mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit jede/r von uns auf die eine oder andere Weise mit dem Thema Pflege konfrontiert. Derzeit gilt die Familie als mit Abstand größter Pflegedienstleister – über 80 Prozent der Pflege werden zu Hause erbracht. Wichtige Säule ist selbstverständlich auch die Pflege in unterschiedlichen Einrichtungen, die sozusagen als „Non-Profit-Dienstleister“ mobil oder stationär für adäquate Betreuung sorgt.

Gleichzeitig gilt Pflege als eines der zukunftsdominierenden Themen in unserem Land, Stichwort Personalmangel. Expertinnen und Experten gehen von einem Mehrbedarf an Pflege- und Betreuungskräften von rund 76.000 Personen bis zum Jahr 2030 aus. Gleichzeitig kommen immer mehr pflegende Angehörige und Pflegekräfte an ihre Belastungsgrenze – und darüber hinaus. Aus diesem Grund hat der ÖGB Tirol im vorliegenden Positionspapier zahlreiche Maßnahmen zu einer attraktiveren Gestaltung des Pflegeberufs, zu einem zielführenden Ausbau der sozialen Infrastruktur, zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen und zu einem Leben in Würde für die zu Pflegenden zusammengefasst.

In den Forderungskatalog eingeflossen sind zudem zahlreiche Expertisen von Betroffenen. So waren die Rückmeldungen von Pflegebeschäftigten übereinstimmend in Bezug auf die hohen psychischen und physischen Belastungen und auf die Verbesserungsvorschläge: höhere Einkommen, weniger Wochenarbeitszeit, mehr Personal. Seitens der Pflegebedürftigen haben sich zwei Punkte herauskristallisiert: Das Personal möchte und soll sich mehr Zeit nehmen können, die PatientInnen wollen sich nicht als Nummer fühlen, wenn sie in stationärer Pflege sind. Wenn die Pflege zu Hause zur Belastung für Angehörige wird, belastet das auch die pflegebedürftigen Menschen. Ziel muss es daher sein, die Lebensqualität aller zu steigern, die Gesundheit zu stärken und einer Vereinsamung von Pflegebedürftigen entgegenzutreten. Dazu braucht es auch präventive Maßnahmen, um möglichst viele „gesunde Jahre“ für alle zu haben.

Bereits im Jahr 2018 hat der ÖGB Tirol ein umfassendes Positionspapier zum Thema „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erarbeitet und den politischen EntscheidungsträgerInnen zur Umsetzung übermittelt. Darin enthalten waren auch zahlreiche Verbesserungsvorschläge für den Bereich der Pflege, die nach wie vor aktuell sind und noch nicht umgesetzt wurden. Wir brauchen eine Politik für Wachstum und Beschäftigung, die soziale Sicherheit gibt – gerade jetzt in der aktuellen Krise. Die Umsetzung der von uns erarbeiteten Lösungsvorschläge wäre dazu ein wesentlicher Beitrag und entscheidender Faktor, um eine Absicherung der Menschen auf vielen Ebenen zu gewährleisten und mithilfe von neu geschaffenen Arbeitsplätzen und breiten Investitionen für eine Belebung der Konjunktur zu sorgen.

Philip Wohlgemuth
ÖGB-Landesvorsitzender Tirol

Was brauchen die Beschäftigten?

In der Pflegelandschaft Tirols¹ gibt es unterschiedliche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Pflege. Die inhaltlich gleiche Tätigkeit wird unterschiedlich bewertet, je nachdem, ob ein Arbeitsverhältnis zum Land (bzw. Bund), zu einer Gemeinde, einem privaten oder konfessionellen Träger besteht.

In Tirol kommt vielfach das Landesbedienstetengesetz (TirolKliniken), das Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz (viele Alten- und Pflegewohnheime werden durch Gemeinden bzw. Gemeindeverbände betrieben), der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) und auch der Kollektivvertrag der konfessionellen Alten- und Pflegewohnheime Österreichs (KAP) zur Anwendung.

Neben den teilweise größeren Unterschieden in der Entlohnung gibt es auch Unterschiede in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit, das Urlaubsrecht (hier vor allen Dingen zum Anspruch auf die sechste Urlaubswoche), die Entgeltfortzahlung im Krankenstand oder in der Dienstplangestaltung.

Der ÖGB Tirol hat im Austausch mit Beschäftigten und unter Einbindung von PflegewissenschaftlerInnen klare Lösungsvorschläge für die Tiroler Landespolitik ausgearbeitet, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege rasch und nachhaltig zu verbessern. Manche dieser Vorschläge wurden bereits im Vorfeld den zuständigen Mitgliedern der Tiroler Landesregierung übermittelt.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit


Im Pflegepaktum wurde bereits 2015 eine einheitliche Bezahlung unabhängig von der Anstellungsform vereinbart. Trotz vieler Bemühungen wurde diese Forderung erst teilweise umgesetzt.

Doch auch im Bereich der Ausbildung gibt es große Unterschiede. Um genügend Fachkräfte für diese Bereiche auszubilden, ist ein kostenfreier Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildung für Gesundheitsberufe erforderlich. Praktikumsstellen müssen darüber hinaus angemessen entlohnt werden, nicht zuletzt, um das Umsteigen auf diesen Beruf zu erleichtern.

¹ Laut einer Erhebung des IFES-Instituts arbeiten in Tirol rund 26.000 Beschäftigte im Bereich der Pflege (Beier, N. (2018). Beschäftigte im Gesundheitswesen in Tirol 2018. IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH, im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol)

² Rappold, E. et al. (2021). Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich GmbH, S. 23





„Die allgemeine finanzielle Lage in der Pflege hängt auch vom Arbeitgeber ab: In Gemeindespitälern und Pflegeeinrichtungen ist das Gehalt in den letzten Jahren angestiegen und liegt, nach meiner Einschätzung, auf einem guten Stand, wodurch ein gewisser Lebensstandard erreicht werden kann. Auf der anderen Seite sind in der Mobilen Pflege oder in Privatkliniken, privaten Pflegeeinrichtungen oder Rehaszentren, die finanziellen Ressourcen der MitarbeiterInnen eher gering.“

(Christopher, 27)

Daher fordert der ÖGB Tirol von der Tiroler Landesregierung:

- › Vollständige Umsetzung des Pflegepaktums: daher Anspruch auf die gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit, unabhängig von der Rechtsform des Trägers. Notfalls ist das im Rahmen der Richtlinien zu den Tag-sätzen für Pflegeheime sicherzustellen. Nach wie vor beträgt der Gehaltsunterschied in der Pflege bis zu 8,3% pro Jahr bzw. bis zu 2.300 Euro brutto³
- › Eine jährliche Evaluierung des Gehaltssystems bzw. Modellstellenschemas, unter Berücksichtigung der Kollektivvertragsentwicklungen und Entwicklungen in anderen Bundesländern
- › Einrichtung einer Beratungsstelle, um im Nostrifizierungsverfahren (Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen im Bereich der Pflege) zu unterstützen

Attraktive Ausbildungsplätze

- › Bezahlte Praktika: finanzielle Absicherung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung
- › Ausbildungscharakter berücksichtigen, nicht als Ersatz einer anderen Arbeitskraft einplanen
- › Planbarkeit bei der Diensterteilung
- › Professionelle Feedbackschleife
- › Die Pflegelehre ist aus Sicht der Gewerkschaft der absolut falsche Ausbildungsweg und kann schnell zu einer Überforderung junger Menschen führen. Daher ist stattdessen eine Berufsbildende höhere Schule (BHS) in jedem Bezirk anzustreben

³ Berechnet für eine Pflegeassistentkraft, erstes Dienstverhältnis nach der abgeschlossenen Ausbildung, vier Jahre Berufserfahrung vor der Pflegeausbildung. Entlohnung im Modellstellenschema G-VBG € 29.762,14 Jahresbrutto; Entlohnung im SWÖ € 31.969,28 Jahresbrutto



Bis 2040 wird die Anzahl der 80+-Jährigen in Tirol um 110,8 Prozent zunehmen, bis 2075 um 223,2 Prozent! ⁴

Weniger Druck für das Pflegepersonal / Mehr Zeit für die Pflege

Die Beschäftigten im Bereich der Pflege arbeiten unter hohen Belastungen, welche auch durch fehlende zeitliche Ressourcen hervorgerufen werden. Dies belastet nicht nur das Personal, sondern auch die zu Pflegenden.⁵

Zudem braucht es ausreichende Personalreserven, um Ausfälle abdecken zu können. Viele Mitglieder im Bereich der Pflege schildern, dass sie teilweise krank arbeiten gehen, um die KollegInnen nicht weiter zu belasten, da die Stationen vielfach unterbesetzt sind.

Auch pflegefremde Arbeiten, die nicht selten in der Freizeit und außerhalb des Hauses ausgeübt werden (Postgänge, Einkäufe, ...), engen die zeitlichen Möglichkeiten im Umgang mit zu Pflegenden zu stark ein.⁶

„Warum entscheidet sich jemand, in der Pflege zu arbeiten? Weil er oder sie älteren Menschen ein würdevolles Leben ermöglichen will, in dem professionelle Pflege und Herzlichkeit ganz oben stehen. Dafür brauchen wir aber mehr Personal und einen angemessenen Personalschlüssel, der dem tatsächlichen Bedarf entspricht. Das brauchen wir für die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen, die somit länger in ihrem Beruf arbeiten und Krankenstände reduzieren können.“

(Bernadette Korherr, Kuratorium Fortuna)

⁴ Statistik Austria (2015). Bevölkerungsprognose 2015 (Jahresmitte, Hauptszenario), WIFO-Berechnungen

⁵ Rappold, E. et al. (2021). Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich GmbH, S. 25

⁶ Rappold, E. et al. (2021). Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich GmbH, S. 22; Edtmayer, A. (2020). Hauswirtschaftliche Tätigkeiten in den Pflegeberufen in Österreich. Abgerufen am 12.05.2021, von <https://pflege-professionell.at/hauswirtschaftliche-taetigkeiten-in-den-pflegeberufen-in-oesterreich>, zugegriffen am 12.05.2021

Daher fordert der ÖGB Tirol von der Tiroler Landesregierung:

- › Mehr Personal: sowohl im Tagdienst als auch besonders im Nachtdienst und auch in der mobilen Pflege
- › Pflegeminutenschlüssel erhöhen (Mehr Zeit mit den zu Pflegenden; Zeit für Beziehungsarbeit; Möglichkeit auf Bedürfnisse eingehen zu können)
- › Pflegegeldschlüssel überarbeiten; Genügend Personal für die Aufgaben
- › Aufbau einer Personalreserve, die standortübergreifend zum Beispiel Urlaubs- und Krankenstandvertretungen oder bei außerordentlichen Belastungen rasch zusätzliches Personal bereitstellen kann. Da diese „Springerstellen“ mit größeren Anforderungen an die Mobilität verbunden sind, sollen durch eine Anstellung zum Land Tirol abgesicherte und arbeitsrechtlich unbedenkliche Arbeitsverhältnisse gewährleistet sein
- › Aufbau eines landesweiten, hochqualitativen Betreuungspools (z.B. für 24h-Betreuung) unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisse und Ausbildungserfordernisse
- › Mehr Zeit für PatientInnen durch zusätzliche administrative MitarbeiterInnen, z.B. in den Bereichen Hauswirtschaftsservice oder Sekretariat. Dies lässt sich mit geplanten Beschäftigungsinitiativen verbinden, wie z.B. die Aktion Sprungbrett
- › Einführung einer landesweiten Pflegeakte (Nutzung moderner und vernetzter Technologie über Aufgaben und Notwendigkeiten unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Maßnahmen, lebenslange Durchbetreuung und gute Vernetzung)
- › Neben den eigentlichen, pflegerischen Tätigkeiten muss das Angebot der Pflege um weitere Berufsgruppen sinnvoll ergänzt werden. So braucht es ProfessionistInnen wie z.B. ErgotherapeutInnen, PsychotherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen und aus weiteren Fachbereichen, aber auch einfach Menschen, die Freizeitbeschäftigungen für zu Pflegende anbieten. In einem ersten Schritt ist eine umfassende Bedarfserhebung in den Pflegeeinrichtungen in Tirol durchzuführen
- › Im Bereich der mobilen Pflege muss sichergestellt sein, dass witterungs- bzw. verkehrsbedingte Verzögerungen nicht zu einer Schmälerung der Zeit mit der zu pflegenden Person führen. Es braucht daher eine entsprechende Planung, die auch Verzögerungen vorsieht, um den Druck auf das Personal zu mindern. Zudem soll es professionellen Pflegedienstleistern möglich sein, durch das „E-Rezept“ unkompliziert verschreibungspflichtige Medikamente für die zu pflegende Person beziehen zu können, da ansonsten wiederum Fahrzeiten für das Aufsuchen der Arztpraxis verwendet werden müssen

Notwendige Erholungsphasen und Hilfsmittel für das Pflegepersonal

Die aktuellen Arbeitszeiten von teilweise weit über 40 Wochenstunden sind aufgrund der Anforderungen im Pflegebereich nicht mehr zeitgemäß. Die körperlichen und mentalen Belastungen in diesem Bereich sind ein Hauptargument für eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.⁷ Eine 35-Stunden-Arbeitswoche würde den Beschäftigten mehr als 6 Wochen zusätzliche Freizeit zur Erholung ermöglichen. Zudem braucht es auch eine bessere Ausstattung, um arbeitsplatzbezogene Belastungen wie zum Beispiel bei der Umlagerung von PatientInnen zu reduzieren.

⁷ Rappold et al. (2021). Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich GmbH, S. 26



Der ÖGB Tirol fordert daher von der Tiroler Landesregierung:

- › Angleichung der unterschiedlichen wöchentlichen Normalarbeitszeiten mit dem Ziel einer Verkürzung auf 35 Stunden/Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- › Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche
- › Pausen: ungestörte Durchführung mittels entsprechender Rahmenbedingungen
- › Eingerichtete Erholungs- und Personalräume für ungestörtes Regenerieren (speziell bei überlangen Tagespausen z.B. zwischen Mittagessen und Abendessen)
- › Freizeitplanung: Bekanntgabe von verbindlichen Dienstplänen mindestens vier Wochen im Vorhinein
- › Obergrenze der Mehrarbeit / Überstundenarbeit: Insbesondere für Teilzeitkräfte sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten so anzupassen und klare Höchstgrenzen der Dienstzeit festzuschreiben und insbesondere eine klare Begrenzung zur Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu finden
- › Bereitstellung von Arbeits- und Hilfsmitteln zur Beseitigung von physischen Belastungen wie z. B. Bettenkran (nicht umsonst sind weibliche Beschäftigte im Bereich der Pflege als Schwerarbeiterinnen eingestuft)
- › Ausstattung im Bereich der Digitalisierung zur Reduktion des Verwaltungsaufwands
- › Regelmäßige Supervision für Beschäftigte kostenlos anbieten und in Ausschreibungen verpflichtend berücksichtigen, um psychischen Folgeerscheinungen vorzubeugen
- › Weiters braucht es gezielte Angebote für jene Pflegekräfte, die Übergriffen bzw. Gewalt durch die zu Pflegenden ausgesetzt sind
- › Vorbeugende Physiotherapie für Pflegebeschäftigte, die insbesondere durch schwere körperliche Belastung gefährdet sind, langfristige Folgeerscheinungen zu erleiden. Ein gesundes Leben muss bis zum Pensionsantritt und darüber hinaus möglich sein

Was brauchen die Betroffenen bzw. deren Angehörige?

Mit dem Thema „Pflege“ beschäftigen sich die meisten erst zu einem Zeitpunkt, an dem man selbst direkt oder indirekt betroffen ist. Es gilt, möglichst rasch eine gute Lösung für die betroffene Person zu finden, immer unter der Prämisse der echten Wahlfreiheit zwischen einer stationären und einer mobilen Pflege.⁸ Da der Bedarf an Pflegeleistungen aufgrund der alternden Gesellschaft immer weiter steigen wird, gilt es, bestehende Ressourcen in einer zentralen Anlaufstelle zu bündeln, wie bereits detailliert im Positionspapier des ÖGB Tirol zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargelegt.⁹

„Pflege war für mich kein Thema, bis mein Vater vor drei Jahren schwer an Demenz erkrankte und seinen Alltag nicht mehr allein bestreiten konnte. Besonders in der ersten Zeit war ich und meine gesamte Familie sehr überfordert, da wir uns durch einen unübersichtlichen Dschungel der Bürokratie und der Angebote kämpfen mussten.“

(Sandra, 59)



Daher fordert der ÖGB Tirol von der Tiroler Landesregierung:

- › Einrichtung einer Tiroler Pflegeberatung zur Bedarfserhebung, Evaluierung der benötigten Unterstützung und Überblick über bereits bestehende Angebote zur Entlastung der pflegenden Angehörigen, um eine Über- oder Unterversorgung zu verhindern
- › Rasche Umsetzung eines Case- und Care-Managements, welches die strategische Erstellung von Pflegeplänen ermöglicht, die auf die Anforderungen der pflegebedürftigen Personen, aber auch der pflegenden Angehörigen eingeht
- › Hilfestellung und Anleitung bei den erforderlichen Behördengängen und Formalitäten
- › Vorsorge-Gespräche bei SeniorInnen ab 75 Jahren, um frühzeitig abzuklären, wie die Selbstständigkeit und Versorgung zu Hause ohne Qualitätsverluste möglichst lange gewährleistet werden kann. Dazu ist ein besonderes Augenmerk auf bauliche Maßnahmen und deren Förderung zu legen (z. B. barrierefreie Dusche). Dies könnte im Rahmen der jährlichen Gesundenuntersuchung durch den Hausarzt/ärztin als Vertrauensperson erfolgen.

⁸ Rappold, E. et al. (2021). Taskforce Pflege, Begleitung des Prozesses zur Erarbeitung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Strukturen. Gesundheit Österreich GmbH, S. 29

⁹ Kandler, M. (2020). Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige in Salzburg – Maßnahmen zur Stärkung der Inanspruchnahme von Schulungen. Management Center Innsbruck.

Unterstützung & Absicherung pflegender Angehöriger¹⁰ – „Arbeitsplatz Familie“

Familien sind der größte Pflegedienstleister in Tirol¹¹, jedoch haben sie nach jetzigem Stand kaum Zugang zu Aus- und Weiterbildung, es bestehen Barrieren beim Zugang zu Kranken- und Pensionsversicherung und es fehlen Erholungsmöglichkeiten.¹² Daher braucht es auch im privaten Bereich ein Umdenken. Weitere Verbesserungsvorschläge im Bereich der pflegenden Angehörigen hat der ÖGB Tirol bereits im ÖGB-Positionspapier „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ausgearbeitet und den politischen EntscheidungsträgerInnen im Februar 2018 vorgelegt.

40% der Angehörigen in der stationären Langzeitpflege sind erwerbstätig, Angehörige zu Hause knapp über 30%. Von den nicht Vollzeit erwerbstätigen Angehörigen gaben im Falle einer Pflege zu Hause 28 % an, eine Berufstätigkeit wegen der Pflege bzw. Betreuung aufgegeben bzw. eingeschränkt zu haben.¹³



„Ich betreue meine Mutter seit rund fünf Jahren und mache das auch gerne. Ich habe allerdings keine Ausbildung in diesem Bereich, ich würde mir vor allem von der öffentlichen Hand mehr Unterstützung wünschen – in Bezug auf Weiterbildung aber auch im Bereich der Vertretung, falls ich selbst mal ausfallen sollte.“

(Marianne, 64)

¹⁰ Zutreffender wäre die Bezeichnung „Zugehöriger“. Zwar erfolgt die Pflege in erster Linie durch Familiengehörige. Aufgrund des gesellschaftlichen Wandels bzw. der Veränderung der Familienstrukturen (z.B. Ein-Personen-Haushalte, Kinderlosigkeit, usw.) pflegen jedoch auch vermehrt Bekannte bzw. Nachbarn (vgl. z.B. Nagl-Cupal et al. (Hg.). (2018). Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. Universität Wien). Hier wird in der Folge der Begriff „Angehörige“ weiterverwendet, dieser ist jedoch im Sinne der obenstehenden Ausführungen weit zu verstehen.

¹¹ Kügler, A. & Sardadvar, K. (Hrsg.). (2015). Einleitung. In A. Kügler & K. Sardadvar (Hrsg.), Pflege und Betreuung. Arbeit, Werte, Erfahrungen; Ausschnitte des österreichischen Sorgesystems (S. 3–12).

¹² Drossel, M. et al. (2020). Information und Beratung als Ansatz zur Stärkung informeller Pflege. Pflege Professionell, 28/2020.

¹³ Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2018 (2018). [www.sozialministerium.at](https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=719). Abgerufen am 12. Mai 2021, von <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=719>

Daher fordert der ÖGB Tirol von der Tiroler Landesregierung:

- › Anstellung der pflegenden Angehörigen¹⁴ über das Land Tirol (über der Geringfügigkeitsgrenze bis Vollzeit). Dabei ist sicherzustellen, dass die zu pflegende Person gut versorgt wird
- › Die Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsangebotes für pflegende Angehörige mit Vertretungsregelung über Betreuungspools des Landes, um diesen für ihre Tätigkeiten Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln. Damit können auch die Grundlagen gelegt werden, um dieser Personengruppe den hauptberuflichen Wechsel in die Pflege zu erleichtern. Bestehende Projekte z.B. der TirolKliniken sind weiter auszubauen.¹⁵
- › Ausfinanzierung der Kurzzeitpflege: Es braucht Angebote, um pflegende Angehörige zu entlasten
- › Die Möglichkeit, als pflegender Angehöriger zu einem Selbstkostenbetrag von 50 Euro sich für zwei Wochen eine Auszeit pro Jahr nehmen zu können (wie z.B. bei den Erholungswochen der Caritas im Landhotel Jäger). In dieser Zeit wird ohne weitere Kosten eine Ersatz-Pflegekraft bereitgestellt.¹⁶
- › Psychosoziale Unterstützungsangebote anbieten: Angehörige sind nicht nur körperlich, sondern auch emotional und psychisch am Limit. Ein niederschwelliges, unbürokratisches und kostenloses Beratungsangebot kann hier entscheidende Hilfestellung bieten. Dies kann direkt oder telefonisch erfolgen (Hotline)

Was ist noch zu tun? – weitere Rahmenbedingungen für eine zukunftsorientierte Pflegelandschaft in Tirol

Über die bereits skizzierten, notwendigen Handlungsfelder der Pflege in Tirol hinaus muss das Land noch weitere Rahmenbedingungen gewährleisten, um einerseits den Pflegeberuf an sich attraktiver zu gestalten und auch die für die Zukunft wichtige soziale Infrastruktur bereits jetzt umzusetzen.

¹⁴ In anderen Bundesländern können Ehegattin oder Ehegatte bzw. eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner der pflegebedürftigen Person; Eltern, Kinder, Geschwister; Großeltern, Enkel; Tanten, Onkel, Nichten und Neffen; Personen, die mit der pflegebedürftigen Person in einer Lebensgemeinschaft leben, sowie Kinder und Enkelkinder dieser Person; Verschwägerter in der geraden Linie: Ehegatte des Kindes, eingetragene Partner; Verschwägerter zweiten Grades in der Seitenlinie: Ehegatten der Geschwister, eingetragene Partner; Wahl Eltern und Wahlkinder diese Form in Anspruch nehmen.

¹⁵ Siehe z.B. <https://www.tirol-kliniken.at/page.cfm?vpath=schulung-familiaere-pflege>

¹⁶ Erholungswochen für pflegende Angehörige. (o. D.). www.caritas-tirol.at. Abgerufen am 12. Mai 2021, von <https://www.caritas-tirol.at/hilfe-angebote/pflegende-angehoerige/erholungswochen-fuer-pflegende-angehoerige/?L=0>



„Was ich als am Belastenden empfinde? Neben der körperlichen Anstrengung, Schichtarbeit und auch der Trauarbeit müssen viele weitere Rollen gleichzeitig ausgeübt werden. Man ist Pflegerin, Reinigungskraft, Seelsorgerin, Zuhörerin, Motivatorin und Verbindungsglied zwischen Angehörigen und zu Pflegenden.“

(Maria, 48 Jahre, Region Unterland)

Daher fordert der ÖGB Tirol von der Tiroler Landesregierung:

- › Mehr Geld für die Pflege: Fördersätze müssen angepasst werden - Investitionen in die soziale Infrastruktur sind Investitionen in die Zukunft (nicht zuletzt werden damit derzeit dringend benötigte Arbeitsplätze geschaffen)
- › Aufweichung der Kostendeckelung im Pflegebereich und unvorhersehbare Ausgaben auch im Nachhinein zu ermöglichen, damit Qualität gewährleistet werden kann
- › Attraktivierung der Pflegeberufe: Karriereentwicklung und lebensphasengerechtes Arbeiten ermöglichen und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen und infolgedessen die Berufsverweildauer erhöhen (Fluktuation vermeiden)
- › Einfluss auf die Bundesgesetzgebung nehmen, z. B. leichter Zugang zur Schwerarbeiterpension (ständiges Heben belastet den Bewegungsapparat)

Alle Lösungsvorschläge im Überblick

- › Vollständige Umsetzung des Pflegepaktums: daher Anspruch auf die gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit, unabhängig von der Rechtsform des Trägers. Notfalls ist das im Rahmen der Richtlinien zu den Tagsätzen für Pflegeheime sicherzustellen. Nach wie vor beträgt der Gehaltsunterschied in der Pflege bis zu 8,3% pro Jahr bzw. bis zu 2.300 Euro brutto
- › Eine jährliche Evaluierung des Gehaltssystems bzw. Modellstellenschemas, unter Berücksichtigung der Kollektivvertragsentwicklungen und Entwicklungen in anderen Bundesländern
- › Einrichtung einer Beratungsstelle, um im Nostrifizierungsverfahren (Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen im Bereich der Pflege) zu unterstützen
- › Bezahlte Praktika: finanzielle Absicherung des Lebensunterhaltes während der Ausbildung
- › Ausbildungscharakter berücksichtigen, nicht als Ersatz einer anderen Arbeitskraft einplanen
- › Planbarkeit bei der Diensterteilung
- › Professionelle Feedbackschleife
- › Die Pflegelehre ist aus Sicht der Gewerkschaft der absolut falsche Ausbildungsweg und kann schnell zu einer Überforderung junger Menschen führen. Daher ist stattdessen eine Berufsbildende höhere Schule (BHS) in jedem Bezirk anzustreben
- › Mehr Personal: sowohl im Tagdienst als auch besonders im Nachtdienst und auch in der mobilen Pflege
- › Pflegeminutenschlüssel erhöhen (Mehr Zeit mit den zu Pflegenden; Zeit für Beziehungsarbeit; Möglichkeit auf Bedürfnisse eingehen zu können)
- › Pflegegeldschlüssel überarbeiten; Genügend Personal für die Aufgaben
- › Aufbau einer Personalreserve, die standortübergreifend zum Beispiel Urlaubs- und Krankenstandvertretungen oder bei außerordentlichen Belastungen rasch zusätzliches Personal bereitstellen kann. Da diese „Springerstellen“ mit größeren Anforderungen an die Mobilität verbunden sind, sollen durch eine Anstellung zum Land Tirol abgesicherte und arbeitsrechtlich unbedenkliche Arbeitsverhältnisse gewährleistet sein
- › Aufbau eines landesweiten, hochqualitativen Betreuungspools (z.B. für 24h-Betreuung) unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisse und Ausbildungserfordernisse
- › Mehr Zeit für PatientInnen durch zusätzliche administrative MitarbeiterInnen, z.B. in den Bereichen Hauswirtschaftsservice oder Sekretariat. Dies lässt sich mit geplanten Beschäftigungsinitiativen verbinden, wie z.B. die Aktion Sprungbrett
- › Einführung einer landesweiten Pflegeakte (Nutzung moderner und vernetzter Technologie über Aufgaben und Notwendigkeiten unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Maßnahmen, lebenslange Durchbetreuung und gute Vernetzung)
- › Neben den eigentlichen, pflegerischen Tätigkeiten muss das Angebot der Pflege um weitere Berufsgruppen sinnvoll ergänzt werden. So braucht es ProfessionistInnen wie z.B. ErgotherapeutInnen, PsychotherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen und aus weiteren Fachbereichen, aber auch einfach Menschen, die Freizeitbeschäftigungen für zu Pflegenden anbieten. In einem ersten Schritt ist eine umfassende Bedarfserhebung in den Pflegeeinrichtungen in Tirol durchzuführen
- › Im Bereich der mobilen Pflege muss sichergestellt sein, dass witterungs- bzw. verkehrsbedingte Verzögerungen nicht zu einer Schmälerung der Zeit mit der zu pflegenden Person führen. Es braucht daher eine entsprechende Planung, die auch Verzögerungen vorsieht, um den Druck auf das Personal zu mindern. Zudem soll es professionellen Pflegedienstleistern möglich sein, durch das „E-Rezept“ unkompliziert verschreibungspflichtige Medikamente für die zu pflegende Person beziehen zu können, da ansonsten wiederum Fahrzeiten für das Aufsuchen der Arztpraxis verwendet werden müssen
- › Angleichung der unterschiedlichen wöchentlichen Normalarbeitszeiten mit dem Ziel einer Verkürzung auf 35 Stunden/Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- › Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche
- › Pausen: ungestörte Durchführung mittels entsprechender Rahmenbedingungen
- › Eingerichtete Erholungs- und Personalräume für ungestörtes Regenerieren (speziell bei überlangen Tagespausen z.B. zwischen Mittagessen und Abendessen)
- › Freizeitplanung: Bekanntgabe von verbindlichen Dienstplänen mindestens vier Wochen im Vorhinein
- › Obergrenze der Mehrarbeit/ Überstundenarbeit: Insbesondere für Teilzeitkräfte sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten so anzupassen und klare Höchstgrenzen der Dienstzeit festzuschreiben und insbesondere eine klare Begrenzung zur Heranziehung von Teilzeitbeschäftigten zu finden
- › Bereitstellung von Arbeits- und Hilfsmitteln zur Beseitigung von physischen Belastungen wie z. B. Bettenkran (nicht umsonst sind weibliche Beschäftigte im Bereich der Pflege als Schwerarbeiterinnen eingestuft)
- › Ausstattung im Bereich der Digitalisierung zur Reduktion des Verwaltungsaufwands

- › Regelmäßige Supervision für Beschäftigte kostenlos anbieten und in Ausschreibungen verpflichtend berücksichtigen, um psychischen Folgeerscheinungen vorzubeugen
- › Weiters braucht es gezielte Angebote für jene Pflegekräfte, die Übergriffen bzw. Gewalt durch die zu Pflegenden ausgesetzt sind
- › Vorbeugende Physiotherapie für Pflegebeschäftigte, die insbesondere durch schwere körperliche Belastung gefährdet sind, langfristige Folgeerscheinungen zu erleiden. Ein gesundes Leben muss bis zum Pensionsantritt und darüber hinaus möglich sein
- › Einrichtung einer Tiroler Pflegeberatung zur Bedarfserhebung, Evaluierung der benötigten Unterstützung und Überblick über bereits bestehende Angebote zur Entlastung der pflegenden Angehörigen, um eine Über- oder Unterversorgung zu verhindern
- › Rasche Umsetzung eines Case- und Care-Managements, welches die strategische Erstellung von Pflegeplänen ermöglicht, die auf die Anforderungen der pflegebedürftigen Personen, aber auch der pflegenden Angehörigen eingeht
- › Hilfestellung und Anleitung bei den erforderlichen Behördengängen und Formalitäten
- › Vorsorge-Gespräche bei SeniorInnen ab 75 Jahren, um frühzeitig abzuklären, wie die Selbstständigkeit und Versorgung zu Hause ohne Qualitätsverluste möglichst lange gewährleistet werden kann. Dazu ist ein besonderes Augenmerk auf bauliche Maßnahmen und deren Förderung zu legen (z. B. barrierefreie Dusche). Dies könnte im Rahmen der jährlichen Gesundenuntersuchung durch den/die Hausarzt/ärztin als Vertrauensperson erfolgen
- › Anstellung der pflegenden Angehörigen über das Land Tirol (über der Geringfügigkeitsgrenze bis Vollzeit). Dabei ist sicherzustellen, dass die zu pflegende Person gut versorgt wird
- › Die Schaffung eines Aus- und Weiterbildungsangebotes für pflegende Angehörige mit Vertretungsregelung über Betreuungspools des Landes, um diesen für ihre Tätigkeiten Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln. Damit können auch die Grundlagen gelegt werden, um dieser Personengruppe den hauptberuflichen Wechsel in die Pflege zu erleichtern
- › Ausfinanzierung der Kurzzeitpflege: es braucht Angebote, um pflegende Angehörige zu entlasten
- › Die Möglichkeit, als pflegender Angehöriger zu einem Selbstkostenbetrag von 50 Euro sich für zwei Wochen eine Auszeit pro Jahr nehmen zu können (wie z.B. bei den Erholungswochen der Caritas im Landhotel Jäger). In dieser Zeit wird ohne weitere Kosten eine Ersatz-Pflegekraft bereitgestellt
- › Psychosoziale Unterstützungsangebote anbieten: Angehörige sind nicht nur körperlich, sondern auch emotional und psychisch am Limit. Ein niederschwelliges, unbürokratisches und kostenloses Beratungsangebot kann hier entscheidende Hilfestellung bieten. Dies kann direkt oder telefonisch erfolgen (Hotline)
- › Mehr Geld für die Pflege: Fördersätze müssen angepasst werden - Investitionen in die soziale Infrastruktur sind Investitionen in die Zukunft (nicht zuletzt werden damit derzeit dringend benötigte Arbeitsplätze geschaffen)
- › Aufweichung der Kostendeckelung im Pflegebereich und unvorhersehbare Ausgaben auch im Nachhinein zu ermöglichen, damit Qualität gewährleistet werden kann
- › Attraktivierung der Pflegeberufe: Karriereentwicklung und lebensphasengerechtes Arbeiten ermöglichen und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen und infolgedessen die Berufsverweildauer erhöhen (Fluktuation vermeiden)
- › Einfluss auf die Bundesgesetzgebung nehmen, z. B. leichterem Zugang zur Schwerarbeitspension (ständiges Heben belastet den Bewegungsapparat)

#pflegemitherz

O G B

Tirol

Jetzt online Mitglied werden! Ganz einfach unter
www.oegb.at/mitgliedwerden