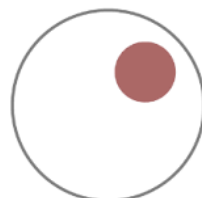


ABSCHLUSSBERICHT 2024

Erhebung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Gesundheits- und Sozialberufen in Tirol

Willkommen



IGSF

Interdisziplinäre
Gesellschaft für
Sozialtechnologie
und Forschung



Interdisziplinäre Gesellschaft für
Sozialtechnologie und Forschung OG
Leechgasse 64/14
8010 Graz
FN 480627f
ATU 74119946
www.igsf.at

Inhaltliche Verantwortung

Patrick Hart, MA
patrick.hart@igsf.at
+43 664 14 89 171

Fotos

[stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com)

Inhaltsverzeichnis

06 Kurzzusammenfassung	08 Einleitung	09 Methodik	10 Ergebnisse	10 Hintergrund der Befragten	10 Alter
12 Betreuungspflichten	13 Wochenstunden	15 Mehrstunden/ Überstunden	17 Mehr arbeiten?	18 Warum nicht mehr Stunden?	20 Berufsjahre
22 Arbeitsort	23 Berufsgruppen	24 Art des Arbeitgebers und Gewinnorientierung	25 Arbeitsbedingungen	25 Veränderungen der Arbeitsbedingungen in den letzten 10 Jahren	27 Veränderungen der Arbeitsbedingungen: mehr als zehn Jahre im Beruf
28 Veränderungen der Arbeitsbedingungen: Auswertung nach Setting und mehr als zehn Jahre im Beruf	31 Auswirkungen der aktuellen Personalsituation	34 Rückmeldungen der Teilnehmenden	35 Rollentausch: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?	37 Meinungen der Teilnehmenden	39 Rollentausch: Auswertung nach Setting

42 Belastende Arbeitsbedingungen	42 Von Zeitdruck bis Überstunden	44 Herausforderungen durch Klient*innen	47 Anerkennung der Arbeit	49 Körperliche Belastungen	49 Ausmaß der körperlichen Beanspruchung
52 Körperliche Beanspruchung nach Setting	55 Hilfsmittel in der Arbeit	57 Verwendung der Hilfsmittel	59 Mentale Belastungen	63 Arbeiten trotz Krankheit	63 Wie oft krank arbeiten
66 Warum krank arbeiten	68 Meinung der Teilnehmenden	69 Krankenstand seit Corona	70 Auswirkungen der Maßnahmen	71 Pflegebonus/ zuschuß erhalten?	72 Fair, wie Pflegebonus vergeben wurde?
74 Anspruch auf Entlastungswoche	75 Konsumation der Entlastungswoche	76 Regelung der Entlastungswoche fair?	77 Zukunft im Beruf	77 Perspektiven für ältere Arbeitnehmer*innen	79 Perspektiven für die nähere Zukunft
81 Arbeitsbedingungen in Zukunft	83 Gedanken an Berufsausstieg	85 Vergleich zu 2014	85 Psychische Belastung - kaum Veränderungen	85 Körperliche Belastung - starke Zunahme	85 Personal-mangel - katastrophale Zunahme
	86 Wertschätzung und Anerkennung - starker Vertrauensverlust	86 Zukunftsaussichten - Pessimismus verdoppelt	87 Maßnahmen und Empfehlungen		

Kurzzusammenfassung



1. Hohe Belastung und unzureichende Arbeitsbedingungen

Eine bedeutende Mehrheit der Befragten berichtet von hohen physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Fast 70 % der Beschäftigten erfahren eine starke oder sehr starke körperliche Beanspruchung. Auch empfinden 70,67 % der Befragten, dass sich die Arbeitsbedingungen in naher Zukunft weiter verschlechtern. Diese negative Erwartung zeigt eine weitverbreitete Besorgnis und deutet auf die Notwendigkeit dringender Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen hin.

2. Unzureichende Anerkennung und Entlohnung

Viele Beschäftigte fühlen sich nicht angemessen für ihre erbrachten Leistungen anerkannt oder entlohnt. So glauben rund 70 % der Befragten, dass ihre Entlohnung nicht angemessen ist. Auch die Anerkennung durch Vorgesetzte, den Betrieb, die Politik und die Gesellschaft wird häufig als unzureichend empfunden, was auf ein allgemeines Gefühl des Wertschätzungsmangels hinweist und den Verbleib im Beruf gefährdet.

3. Hohe Prävalenz von Präsentismus

Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten geht trotz Krankheit zur Arbeit, wobei 67,19 % der Befragten mindestens zweimal im letzten Jahr krank arbeiten gingen. Die Hauptgründe hierfür sind das Verantwortungsgefühl gegenüber den Patienten (72,86 %) und den Kolleg:innen (23,29 %). Dies weist auf eine Kultur hin, in der sich Mitarbeiter oft gezwungen fühlen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen zu arbeiten, was langfristig ihre Gesundheit gefährden kann.

4. Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen für ältere Arbeitnehmer*innen

Ein großer Teil der älteren Beschäftigten wünscht sich flexiblere Arbeitszeitmodelle wie die Altersteilzeit, doch für 52,09 % der Befragten ist dies momentan nicht möglich. 65,34 % der Arbeitnehmer*innen geben an, dass ihr Arbeitgeber keine Altersteilzeit ermöglicht, und 53,37 % können sich nicht vorstellen, Vollzeit bis zur Pension zu arbeiten. Dies zeigt den dringenden Bedarf nach flexibleren Arbeitszeitmodellen, um die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden älterer Mitarbeiter zu sichern.

5. Berufsausstiegsgedanken weit verbreitet

Gedanken an einen Berufsausstieg sind unter den Beschäftigten weit verbreitet. 57,83 % der Befragten denken zumindest gelegentlich an einen Berufsausstieg, wobei 5,94 % dies täglich tun. Diese hohe Prävalenz an Berufsausstiegsgedanken ist ein besorgniserregendes Zeichen für bestehende Unzufriedenheit oder Überlastung und signalisiert die Notwendigkeit für umfassende Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Mitarbeiterbindung zu fördern.

Einleitung

Die Gesundheits- und Sozialberufe sind bekannt für ihre anspruchsvollen und oft belastenden Arbeitsbedingungen. Die Herausforderungen, die sich aus der Notwendigkeit ergeben, kontinuierlich hohe Betreuungsstandards unter (Zeit)Druck und häufig auch in emotional schwierigen Situationen aufrechtzuerhalten, sind beträchtlich. Vor allem im Zuge des demografischen Wandels, der Digitalisierung sowie Verschiebungen des Stellenwertes von Arbeit bei jüngeren Arbeitnehmer*innen, sind diese Berufe einer aktuell starken Veränderung ausgesetzt.

Ziel der hier vorgestellten Studie, die von der Arbeiterkammer Tirol in Auftrag gegeben wurde, war es, ein umfassendes Verständnis der aktuellen Arbeitsbelastungen, der Zufriedenheit und der Zukunftsaussichten der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich zu erlangen. Zwischen dem 1. Juni und dem 30. Juli 2024 wurden dazu 4.283 Beschäftigte in einer breit angelegten Online-Erhebung befragt. Die hohe Rücklaufquote sowie die genaue Betrachtung verschiedener Aspekte der Arbeitsbedingungen lieferten wertvolle Erkenntnisse, die sowohl für den Bereich an sich als auch für die Politik von Bedeutung sind.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen eine klare Tendenz: Viele Beschäftigte sehen sich mit enormen Herausforderungen konfrontiert, die von physischer und psychischer Belastung bis hin zu Fragen der Fairness und beruflicher Anerkennung gehen. Besonders auffällig ist die hohe Anzahl von Mitarbeitenden, die von körperlicher Erschöpfung berichten oder angeben, häufig an einen Berufsausstieg zu denken. Diese Punkte deuten darauf hin, dass trotz vorhandener Unterstützungsangebote die Maßnahmen nicht ausreichen, um die Belastungen effektiv abzumildern. Umfassendere Schritte sind notwendig, um auf die Zukunft adäquat vorbereitet zu sein.

Weiterhin zeigt sich in der Erhebung, dass eine signifikante Anzahl die aktuellen gesetzlichen und betrieblichen Maßnahmen als unzureichend empfindet, um die Arbeitsbedingungen langfristig und nachhaltig zu verbessern. Die Studie offenbart daher nicht nur die Belastungen und Herausforderungen im Sektor, sondern liefert auch Ansatzpunkte für notwendige Änderungen und Verbesserungen in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsförderung.

Methodik



Das Ziel der Studie war es, die Arbeitsbelastung im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol im Jahr 2024 zu erheben. Aufgrund der hohen Anzahl an zu befragenden Personen, bot sich eine Online-Erhebung an, um die Antworten aller Personen effizient verwenden zu können.

Die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage erfolgte durch eine schriftliche Benachrichtigung, die von der Arbeiterkammer an alle Beschäftigten versendet wurde. Im Erhebungszeitraum vom 1. Juni bis 30. Juli 2024 haben 4.283 Personen den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 21,4 %, was als hervorragend betrachtet werden kann, insbesondere angesichts der hohen Dokumentationsanforderungen, mit denen die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich bereits konfrontiert sind. Die durchschnittliche Ausfüllzeit für den Online-Fragebogen betrug 15 Minuten.

Zur Sicherstellung der Datenqualität wurden Antworten, bei denen mehr als 15 % der Fragen unbeantwortet blieben, sowie Daten von Personen, deren Ausfüllgeschwindigkeit auffällig von der Durchschnittsgeschwindigkeit abwich, ausgeschlossen. Insgesamt führten diese Maßnahmen zum Ausschluss von 138 Fragebögen. Zusätzlich wurden 12 Fragebögen von Teilnehmenden ausgeschlossen, die keine Angabe zum Bundesland gemacht hatten. Dabei ist zu bemerken, dass so gut wie alle Fragen freiwillig waren. Die absolute Anzahl an Rückmeldungen zu einzelnen Fragen kann deswegen leicht variieren.

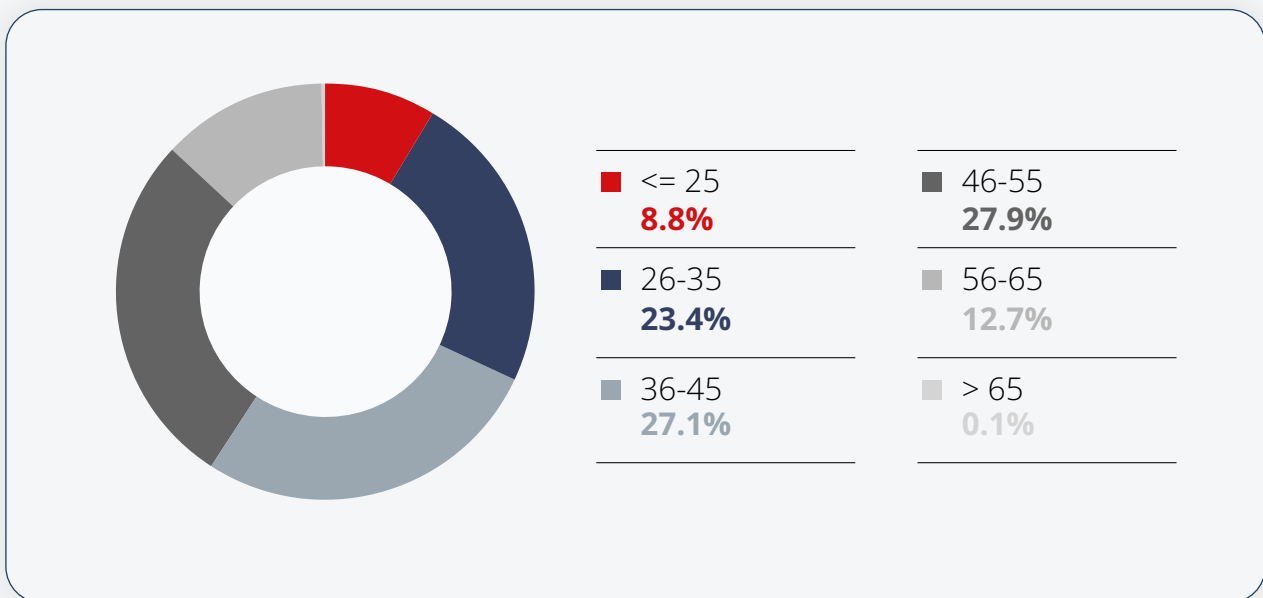
Die Ergebnisse der Umfrage zeigen damit eine Schwankungsbreite von weniger als 1 % bei einer Sicherheit von 99 % und sind somit stark repräsentativ für die gesamte Belegschaft im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol.

Ergebnisse



Hintergrund der Befragten

Alter



Von den 4.283 vollständig ausgefüllten Fragebögen haben wir eine detaillierte Altersverteilung, die zeigt, dass die Mehrheit der Befragten zwischen 36 und 55 Jahre alt ist. Dabei befinden sich 23,40 % der Teilnehmer in der Altersgruppe der 26- bis 35-jährigen. Dies ist eine signifikante Gruppe, die auf eine jüngere, aber berufserfahrene Bevölkerungsgruppe hinweist.

Die größte Altersgruppe bildet jedoch die Kohorte der 46- bis 55-jährigen mit 27,9 % der Befragten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass ein großer Teil der Belegschaft im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol in einem Alter ist, in dem sie wahrscheinlich über erhebliche Berufserfahrung verfügt und eine zentrale Rolle in der Arbeitsstruktur einnimmt.

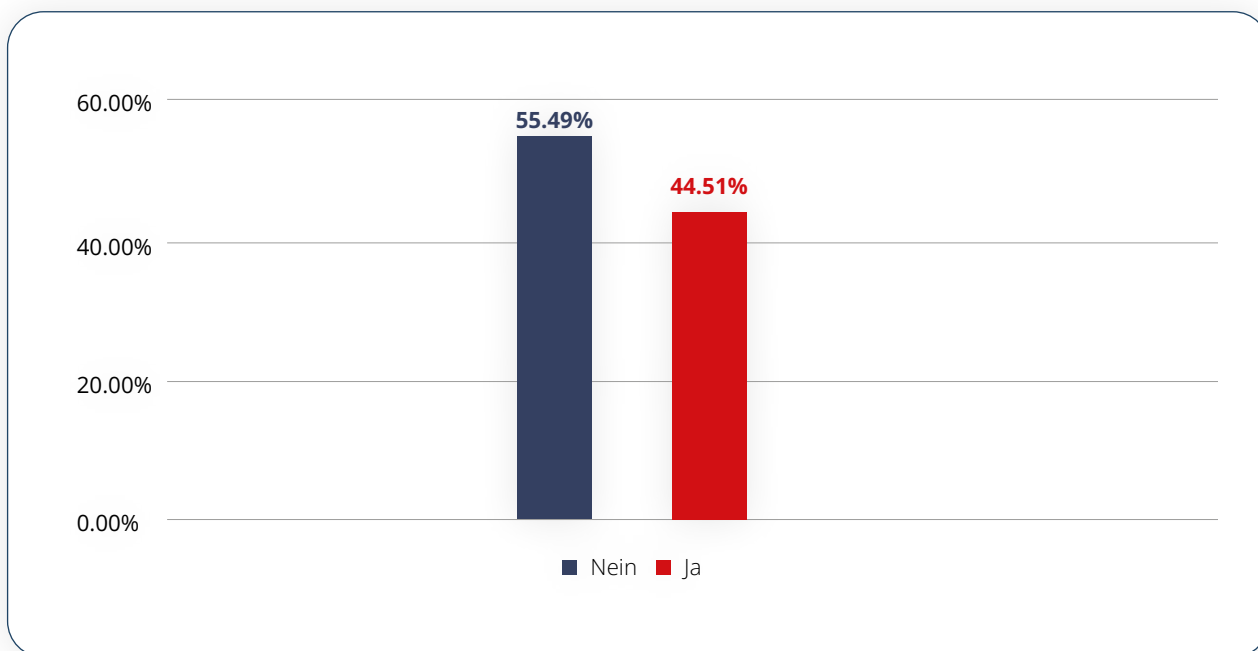
Nahezu gleich stark vertreten ist die Altersgruppe der 36- bis 45-jährigen, die 27,10 % der Befragten ausmacht. Diese Altersgruppe befindet sich oft in einer Lebensphase, in der berufliche und persönliche Verpflichtungen stark ausgeprägt sind, wodurch eine hohe Sensibilität in Bezug auf die Arbeitsbelastung entsteht.

Bemerkenswert ist auch, dass rund 12,67 % der Befragten zwischen 56 und 65 Jahre alt sind. Dies zeigt, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten sich an das Pensionsalter annähert, wodurch wichtige Implikationen für Personalplanung und Nachfolgegestaltung entstehen.

Nur eine kleine Minderheit (0,05 %) der Befragten ist älter als 65 Jahre. Auch unter 25 Jahren fällt der Anteil mit 3,80 % vergleichsweise gering aus, was auf die Notwendigkeit hinweist, junge Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Zusammenfassend zeichnet die Altersstruktur der Umfrageteilnehmer im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol ein Bild einer größtenteils berufserfahrenen Belegschaft, verteilt über mehrere Altersgruppen, mit einem Schwerpunkt auf den mittleren Altersgruppen zwischen 36 und 55 Jahren. Diese demografische Verteilung hat wichtige Implikationen für das Management von Arbeitsbelastungen und das Wohlbefinden der Beschäftigten in dieser Branche. Darüber hinaus könnten die Ergebnisse auf die Notwendigkeit hinweisen, Strategien zur Bindung jüngerer Arbeitnehmer zu entwickeln und Maßnahmen zur Unterstützung älterer Mitarbeiter zu verstärken, da diese tendenziell eine wichtige Ressource darstellen, jedoch gleichzeitig nah am Renteneintrittsalter sind.

Betreuungspflichten



Die Betreuungspflichten der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich sind ein weiterer entscheidender Faktor, der ihre Arbeitsbelastung und das allgemeine Wohlbefinden beeinflusst. Die Umfrageergebnisse hierzu zeigen eine fast gleichmäßige Aufteilung zwischen Personen mit und ohne Betreuungspflichten, was aufschlussreiche Erkenntnisse über die doppelte Belastung dieser Beschäftigten liefert.

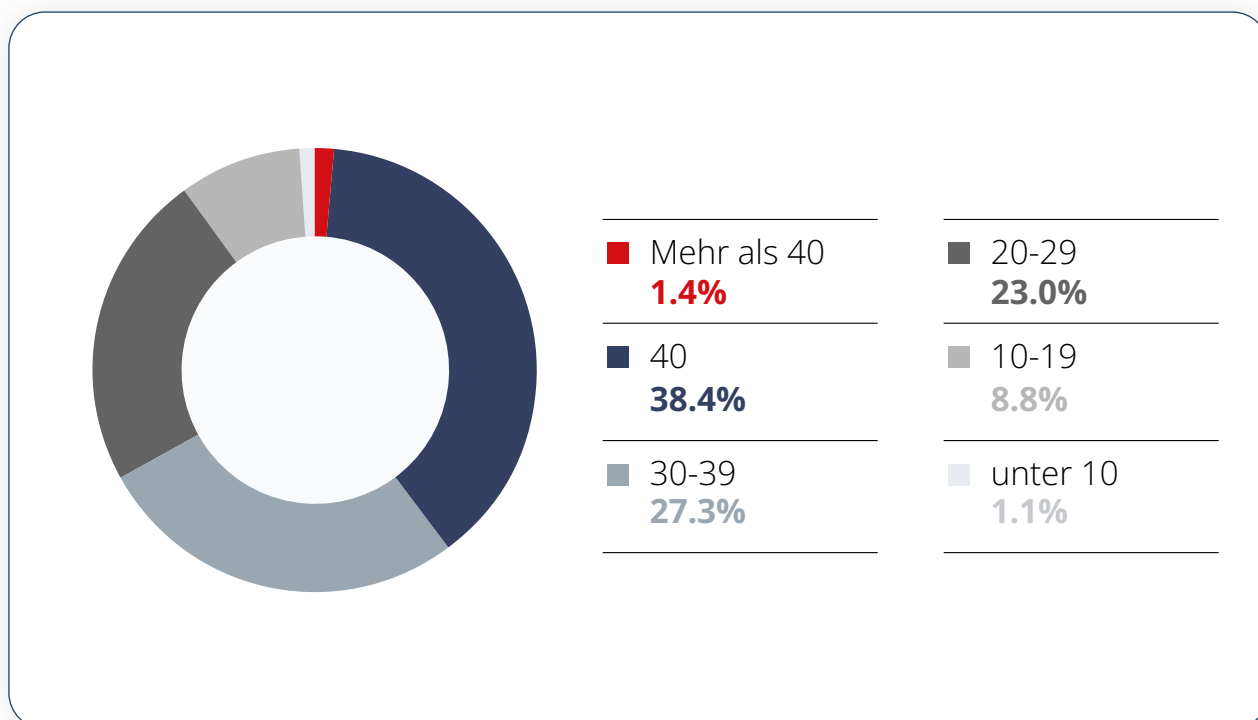
Von den 4.283 befragten Personen gaben 55,49 % an, keine Betreuungspflichten zu haben. Diese Gruppe repräsentiert diejenigen, die sich ausschließlich auf berufliche Verpflichtungen konzentrieren können, was theoretisch ihre Arbeitsbelastung etwas verringern könnte. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass selbst ohne externe Betreuungspflichten die Anforderungen im Gesundheits- und Sozialbereich generell hoch sind, was die Arbeitsbelastung dennoch signifikant macht.

Andererseits berichten 44,51 % der Befragten, dass sie Betreuungspflichten wahrnehmen. Diese nahezu gleiche Verteilung unterstreicht, dass eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch familiäre oder andere Betreuungspflichten hat. Dies kann die ohnehin schon herausfordernde Arbeitssituation noch komplizierter machen, da Betreuungsaufgaben zusätzliche physische und psychische Belastungen mit sich bringen können.

Die hohe Quote von Beschäftigten mit Betreuungspflichten zeigt die Notwendigkeit auf, flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuungsangebote und Unterstützungsstrukturen zu schaffen, um diese doppelten Anforderungen besser zu managen. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich ist es von Bedeutung, dass Arbeitgebende Strategien entwickeln, um das Gleichgewicht zwischen Beruf und Betreuungspflichten zu erleichtern. Solche Maßnahmen könnten indirekt die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten erhöhen und gleichzeitig das Risiko von Überlastungen und Burnout mindern.

Insgesamt verdeutlichen die Umfrageergebnisse, dass fast die Hälfte der Beschäftigten im Tiroler Gesundheits- und Sozialbereich neben ihrer anspruchsvollen beruflichen Rolle auch private Betreuungspflichten erfüllen. Dies hebt die Wichtigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung und Unterstützung der Arbeitnehmenden hervor, um eine nachhaltige und gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Eindrucksvoll belegen diese Daten, wie eng berufliches und privates Leben in dieser Branche miteinander verknüpft sind und unterstreichen die Notwendigkeit betrieblicher Unterstützungsmaßnahmen.

Wochenstunden



Die Untersuchung der Arbeitszeiten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol offenbart aufschlussreiche Informationen über die Verteilung der Wochenarbeitsstunden unter den befragten Beschäftigten. Die Ergebnisse geben einen klaren Überblick über die Arbeitszeitgewohnheiten in dieser Branche und lassen Rückschlüsse auf die Arbeitsbelastung und mögliche Bedürfnisse hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung ziehen.

Ein erheblicher Teil der Befragten, nämlich 38,41 %, arbeitet regulär 40 Stunden pro Woche. Diese Gruppe bildet den größten Anteil und repräsentiert damit die traditionelle Vollzeitbeschäftigung.

Bemerkenswerterweise gibt es aber auch eine signifikante Gruppe, 1,43 % der Befragten, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Diese Überstunden können auf mehrere Faktoren hinweisen, darunter Personalmangel, hohe Anforderungen oder eine Kultur der zusätzlichen Verfügbarkeit. Eine solche Arbeitszeit birgt jedoch das Risiko von Überarbeitungen und kann längerfristig zu gesundheitlichen Problemen führen.

Eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten arbeitet zwischen 30 und 39 Stunden pro Woche, nämlich 27,28 %. Diese Zahlen deuten auf flexible Arbeitszeitmodelle hin, die volle Teilzeit umfassen können. Diese Arbeitszeiten könnten für jene Beschäftigten attraktiv sein, die eine bessere Work-Life-Balance anstreben oder zusätzliche Verpflichtungen, wie beispielsweise Betreuungspflichten, meistern müssen.

22,95 % der Teilnehmer gaben an, zwischen 20 und 29 Stunden pro Woche zu arbeiten. Diese Teilzeitverpflichtungen könnten einen Ausgleich schaffen zwischen der notwendigen Arbeitszeit und persönlichen, familiären oder gesundheitlichen Bedürfnissen. Sie ermöglichen es den Beschäftigten, ihre beruflichen und privaten Anforderungen besser in Einklang zu bringen.

Für 8,81 % der Befragten liegt die Wochenarbeitszeit zwischen 10 und 19 Stunden.

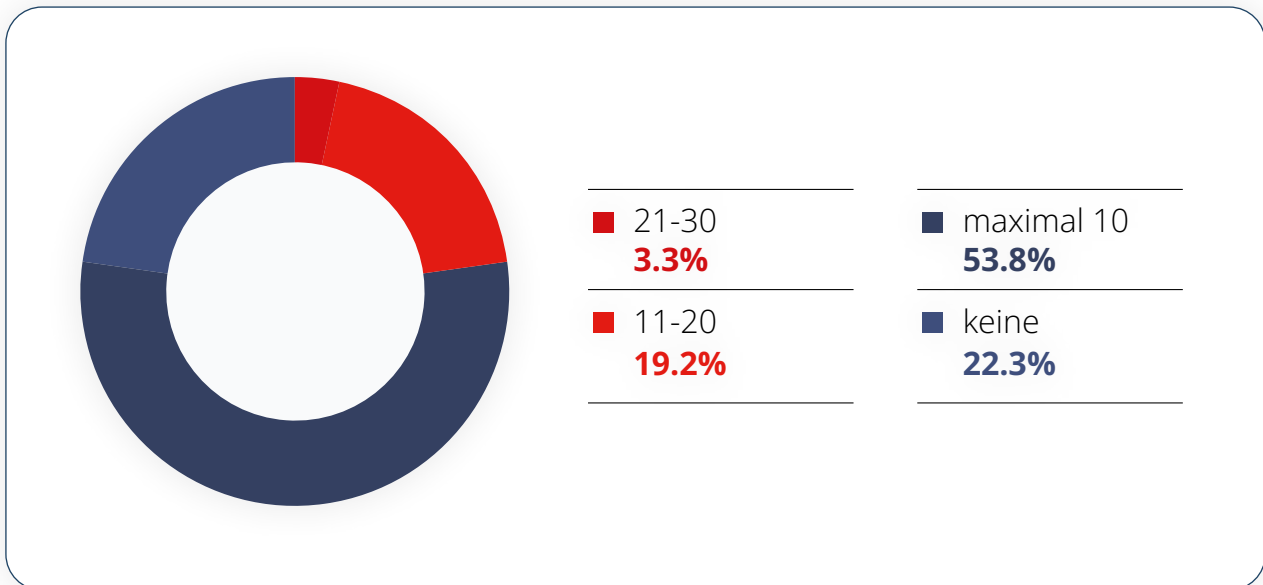
Nur eine sehr kleine Gruppe, 1,12 % der Befragten, arbeitet weniger als 10 Stunden pro Woche. Dies könnte auf Aushilfstätigkeiten oder sehr spezifische Arbeitseinsätze hindeuten, die möglicherweise nicht die Haupteinkommensquelle der Beschäftigten darstellen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass es im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol eine breite Palette an Arbeitszeitmodellen gibt. Während Vollzeitarbeit mit 40 Stunden nach wie vor dominiert, hat ein erheblicher Anteil der Beschäftigten individuell angepasste, reduzierte Arbeitszeiten, die auf flexible

Bedürfnisse und persönliche Umstände Rücksicht nehmen. Diese vielfältige Arbeitszeitstruktur unterstreicht die Notwendigkeit von Arbeitszeitmodellen, die sowohl Berufs- als auch Privatleben der Beschäftigten unterstützen und so zur Gesunderhaltung und Zufriedenheit der Belegschaft beitragen.



Mehrstunden/Überstunden



Die Analyse der Überstunden liefert aufschlussreiche Ergebnisse über das Ausmaß zusätzlicher Arbeitszeit, die von den Beschäftigten geleistet wird. Diese Daten sind besonders relevant, um die tatsächliche Arbeitsbelastung zu verstehen und potenzielle Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten zu bewerten.

Ein beachtlicher Anteil der Befragten, nämlich 22,32 %, gab an, keine Überstunden zu leisten. Diese Gruppe genießt möglicherweise eine ausgeglichene Work-Life-Balance, wobei die Einhaltung der regulären Arbeitszeit deutliche Vorteile für die physische und mentale Gesundheit mit sich bringen kann. Sie zeigt auch, dass es in einigen Bereichen gut organisierte Arbeitsstrukturen gibt, die Überstunden vermeiden können.

Auf der anderen Seite leisten 53,81 % der Befragten maximal 10 Überstunden im Monat. Diese moderate Zahl an Überstunden deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte gelegentlich über ihre vertraglich festgelegten Stunden hinaus arbeiten. Solche Überstunden könnten auf erhöhte Arbeitsanforderungen in bestimmten Zeiten oder auf Aufgaben zurückzuführen sein, die in der regulären Arbeitszeit nicht vollständig erledigt werden können.

Eine kleinere, aber dennoch signifikante Gruppe, nämlich 19,18 % der Befragten, berichtete, zwischen 11 und 20 Überstunden im Monat zu arbeiten. Diese Zahl zeigt, dass eine signifikante Minderheit regelmäßig zusätzliche Anforderungen bewältigen muss, was auf anhaltenden Druck und einen möglicherweise unzureichenden Personalschlüssel hinweisen kann.

Noch weiter auf der Überstunden-Skala finden wir, dass 3,35 % der Befragten 21 bis 30 Überstunden monatlich leisten. Dieser Umfang an Überstunden weist auf eine kontinuierlich hohe Arbeitsbelastung und den Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften hin, um langfristige Überbelastung der bestehenden Mitarbeiter zu vermeiden.

Diejenigen, die zwischen 31 und 40 Überstunden monatlich leisten, machen 0,88 % der Befragten aus, und 0,46 % leisten sogar zwischen 41 und 50 Überstunden im Monat. Diese Extremwerte deuten auf sehr hohe individuelle Belastungen hin, die nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Mitarbeiter beeinträchtigen können, sondern auch eine potenziell negative Auswirkung auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen haben. Solche hohen Überstundenzahlen könnten auch ein Zeichen für strukturelle Probleme innerhalb der Organisation oder des gesamten Sektors sein, wie zum Beispiel chronischer Personalmangel.

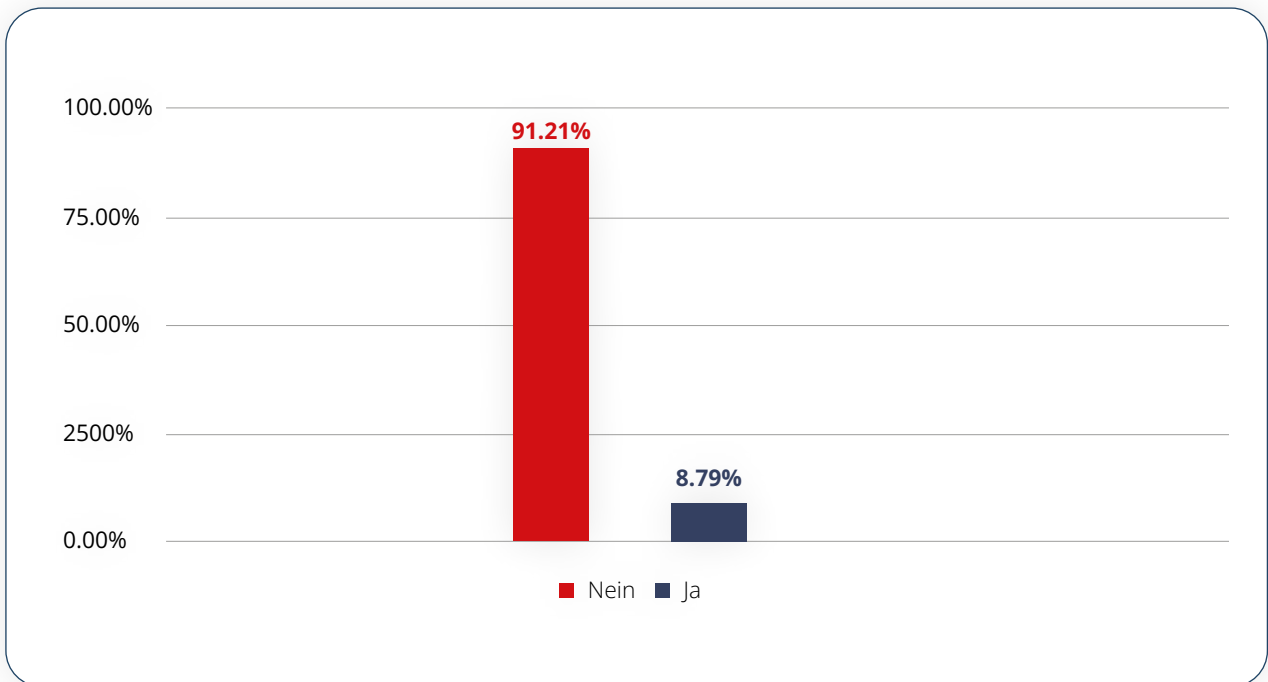
Zusammenfassend zeigt die Untersuchung der Überstunden, dass während ein großer Teil der Beschäftigten in der Lage ist, ohne oder mit minimalen Überstunden zu arbeiten, eine beachtliche Anzahl regelmäßig zusätzliche Arbeitszeit leisten muss, und eine kleine Gruppe übermäßig belastet ist.

Diese Erkenntnisse betonen die Notwendigkeit, die Personalausstattung und Arbeitsorganisation zu überprüfen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um eine faire und gesunde Arbeitsumgebung für alle Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich zu gewährleisten. Langfristig könnte dies dazu beitragen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und Ausfälle durch krankheitsbedingte Abwesenheit zu reduzieren.



Mehr arbeiten?

Würden Sie gerne mehr Stunden beschäftigt sein?



Hohe Mengen an Überstunden deuten oftmals auf eine erhöhte Nachfrage nach Arbeitskraft hin. Deswegen wurde als Nächstes der Frage nachgegangen, wie viele Personen grundsätzlich bereit wären, mehr Stunden zu arbeiten.

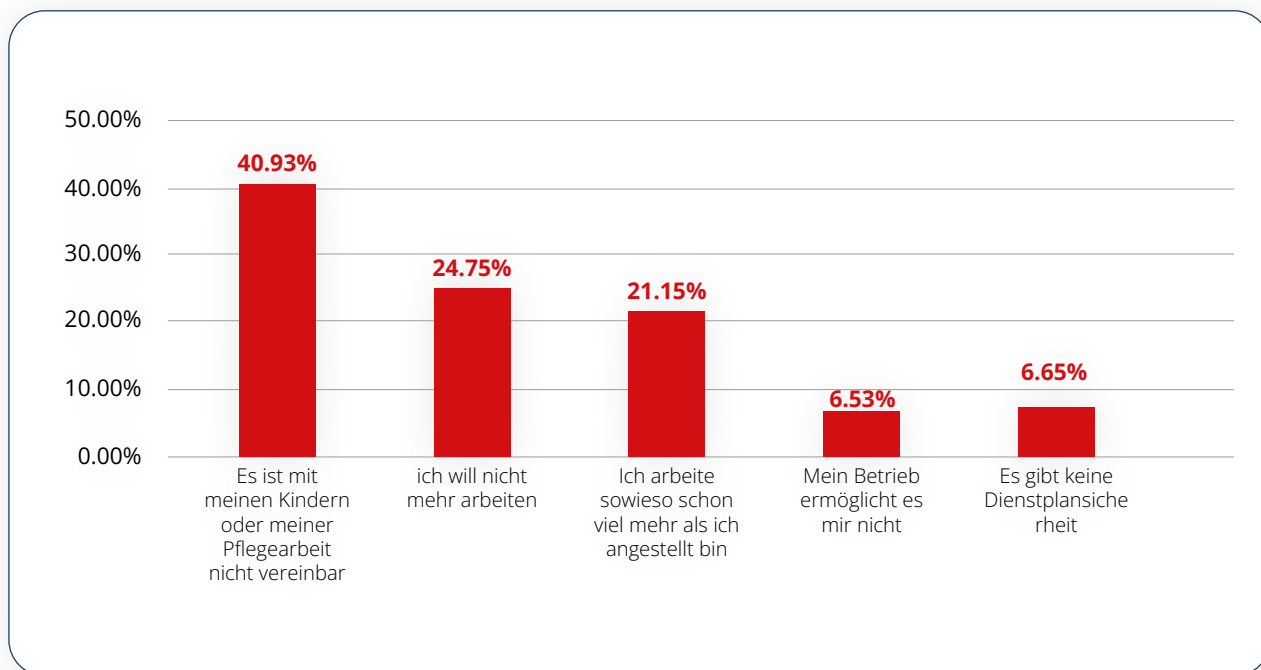
Die Mehrheit der Befragten, nämlich 91,21 %, gab an, dass sie nicht gerne mehr Stunden beschäftigt wären. Diese deutliche Präferenz kann als Ausdruck einer bereits erreichbaren bzw. optimalen Work-Life-Balance interpretiert werden. Es deutet darauf hin, dass die meisten Beschäftigten zufrieden mit ihrer aktuellen Stundenzahl sind und möglicherweise den Workload und die damit verbundene Belastung als passend empfinden.

Auf der anderen Seite steht eine Minderheit von 8,79 % der Befragten, die angibt, mehr Stunden arbeiten zu wollen. Dieser Wunsch nach einer Ausweitung der Arbeitszeit kann mehrere Gründe haben. Zum einen könnten finanzielle Überlegungen eine Rolle spielen, insbesondere wenn Teilzeitkräfte ihre Wochenstunden aufstocken möchten, um ein höheres Einkommen zu erzielen.

Die Tatsache, dass ein gewisser Prozentsatz der Mitarbeiter mehr arbeiten möchte, könnte auch auf flexible Arbeitszeitmodelle hinweisen, die weiteren Gestaltungsspielraum bieten. Arbeitgebende könnten in Erwägung ziehen, diese Bereitschaft zu nutzen, um Stellen zu erweitern oder interne Personalengpässe besser zu managen.

Warum nicht mehr Stunden?

Warum sind Sie nicht mehr Stunden angestellt?



Ein vertieftes Verständnis der Gründe, warum Mitarbeiter im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol nicht mehr Stunden beschäftigt sind, liefert wertvolle Einblicke in die Herausforderungen und Präferenzen der Beschäftigten. Diese Faktoren sind wesentlich zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Personalplanung und zur Förderung einer nachhaltigen Work-Life-Balance.

Der bedeutendste Grund, der von 40,93 % der Befragten genannt wurde, ist die Unvereinbarkeit mit Kinderbetreuung oder Pflegearbeit. Diese Zahl hebt die Verbindungen zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen hervor und zeigt auf, wie wichtig es ist, flexible und unterstützende Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte mit Betreuungspflichten zu entwickeln. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt ein zentrales Thema, das durch geeignete Maßnahmen verbessert werden kann, wie zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit oder betriebliche Kinderbetreuung.

24,75 % der Befragten gaben an, dass sie nicht mehr arbeiten möchten. Diese Präferenz weist auf eine bewusste Entscheidung hin, die aktuelle Balance zwischen Arbeit und Freizeit beizubehalten, möglicherweise aufgrund persönlichen Wohlbefindens oder anderer Lebensprioritäten. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, individuelle Lebenssituationen der Beschäftigten zu respektieren und zu unterstützen.

Eine weitere interessante Gruppe, 21,15 %, gibt an, dass sie ohnehin bereits mehr arbeiten, als sie offiziell angestellt sind. Diese Diskrepanz zwischen geplanter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit deutet auf eine systematische Überlastung hin und könnte in Engpässen in der Personalplanung oder einer hohen Arbeitsdichte begründet sein. Es ist von wesentlicher Bedeutung, diese Unterschiede zu adressieren, um Burnout vorzubeugen und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen.

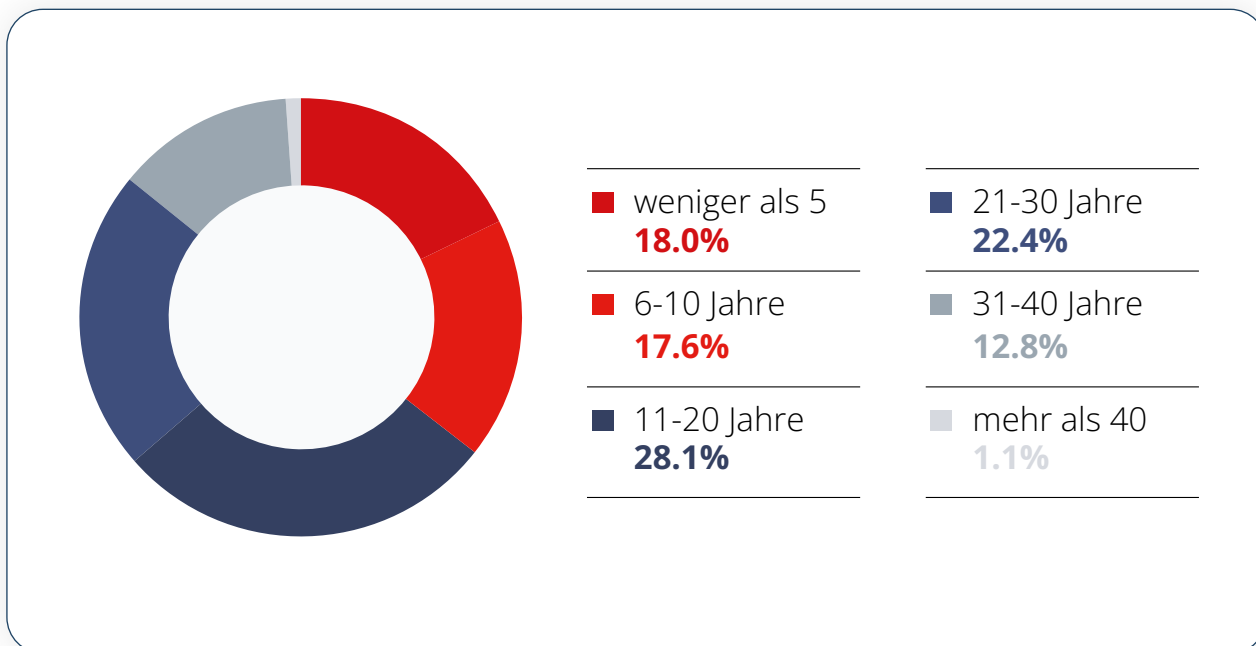
Ebenfalls bemerkenswert ist, dass 6,53 % angaben, ihr Betrieb ermögliche ihnen nicht, mehr Stunden zu arbeiten. Dies könnte auf strukturelle Einschränkungen oder mangelnde Flexibilität seitens des Arbeitgebers hinweisen, was dazu führt, dass Mitarbeiter nicht ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Hier könnten gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung und betrieblichen Flexibilität helfen, dieses Potenzial zu nutzen.

Darüber hinaus wurde von 6,65 % der Befragten angegeben, dass es keine Dienstplansicherheit gibt. Diese Unsicherheit kann ein erhebliches Hindernis für die Vereinbarung von mehr Arbeitsstunden sein, da sie zu Planungsproblemen und Stress führen kann. Ein stabiler und vorhersehbarer Dienstplan ist daher essenziell für die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und die bessere Planung des Arbeits- und Privatlebens der Beschäftigten.

In Summe geben diese vielfältigen Gründe ein klares Bild davon, wie unterschiedliche Faktoren die Arbeitszeit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol beeinflussen. Von familiären Verpflichtungen über persönliche Präferenzen bis hin zu betrieblichen Strukturen und Dienstplansicherheit ergeben sich zahlreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Unterstützung der Mitarbeiter. Diese Erkenntnisse bieten wertvolle Leitlinien für politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber, um gezielte Maßnahmen zu ergreifen, die die Arbeitszufriedenheit und die Effizienz in diesem enorm wichtigen Sektor steigern können.

Berufsjahre

Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem Beruf?



Die Befragung zur Arbeitsdauer im Beruf im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol gibt tiefgehende Einblicke in die Berufserfahrung der Beschäftigten. Diese Daten sind von Bedeutung, um die Verteilung und Langfristigkeit der Berufserfahrung innerhalb der Branche zu verstehen und um Rückschlüsse auf mögliche Bedürfnisse in Bezug auf Weiterbildung, Karriereentwicklung und arbeitsplatzbezogene Unterstützung zu ziehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass 18,00 % der Befragten weniger als 5 Jahre in ihrem Beruf tätig sind. Diese Gruppe repräsentiert die jüngeren Berufseinsteiger und stellt die Zukunft der Branche dar. Die relativ hohe Zahl neuer Beschäftigter könnte darauf hinweisen, dass der Sektor attraktiv für Neueinsteiger ist oder eine gewisse Fluktuation stattfindet. Für Arbeitgeber bedeutet dies die Notwendigkeit, effektive Einarbeitungs- und Trainingsprogramme zu entwickeln, um diese neuen Angestellten zu gut integrierten und fachkundigen Mitarbeitern zu machen.

Die Personen, die zwischen 6 und 10 Jahren in ihrem Beruf tätig sind, machen 17,63 % der Befragten aus. Diese Gruppe hat bereits eine beträchtliche Erfahrung gesammelt und steht häufig an einem Punkt, an dem sie sich über weitere Karriereoptionen oder Spezialisierungen Gedanken machen könnten. Unterstützung in Form von Fortbildungsmöglichkeiten und klaren Karrierewegen könnte hier förderlich sein.

Die größte Gruppe besteht aus jenen, die 11 bis 20 Jahre im Beruf sind, und macht 28,13 % der Befragten aus. Diese Beschäftigten sind oft hoch erfahren und integriert, spielen eine Schlüsselrolle in den betrieblichen Abläufen und bringen wertvolle Fachkenntnisse mit. Für diese Gruppe könnten Programme zur beruflichen Weiterentwicklung und Anerkennung ihrer langjährigen Dienstzeiten von besonderem Interesse sein.

Ein bedeutender Anteil, 22,39 %, hat 21 bis 30 Jahre Erfahrung im Beruf. Diese langjährigen Mitarbeiter verfügen über tiefes Wissen und Verständnis für ihre Arbeitsprozesse und können als Mentoren für jüngere und weniger erfahrene Kollegen fungieren. Unterstützungsmaßnahmen könnten hier darauf abzielen, die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aufrechtzuerhalten, während gesundheitliche und altersbedingte Bedürfnisse berücksichtigt werden.

12,75 % der Befragten sind seit 31 bis 40 Jahren im Beruf tätig. Diese sehr erfahrenen Fachkräfte sind das Rückgrat innerhalb vieler Organisationen in der Branche. Trotzdem könnte es wichtig sein, Arbeitsmodelle zu bieten, die die besonderen Bedürfnisse dieser Gruppe berücksichtigen, wie flexible Arbeitszeiten oder reduzierte Belastungen, um eine nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten.

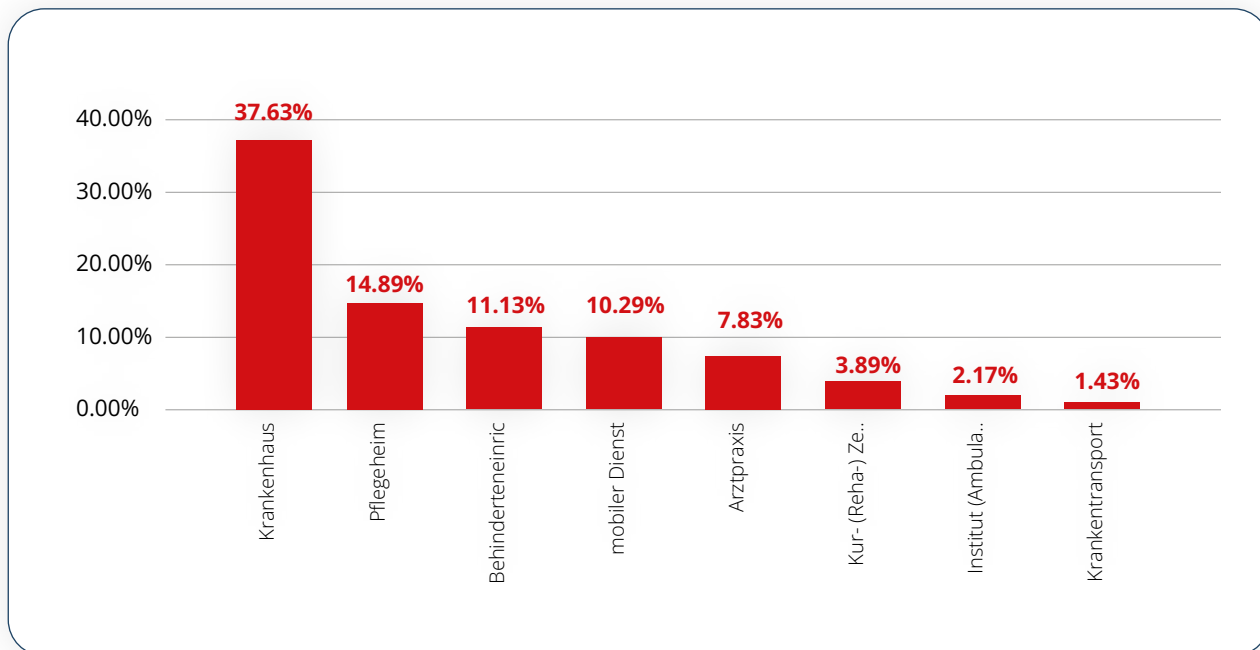
Eine kleine Gruppe von 1,09 % der Befragten hat bereits mehr als 40 Jahre Berufserfahrung. Diese Zahlen zeigen die extreme Langlebigkeit einiger Karrieren in der Branche und deuten darauf hin, dass es möglicherweise immer noch Einschränkungen hinsichtlich des Renteneintritts gibt oder dass einige aufgrund von persönlicher Neigung oder finanziellen Notwendigkeiten länger im Beruf verbleiben.

Zusammenfassend präsentiert die Umfrage ein Bild einer Belegschaft, die eine breite Spanne an Berufserfahrung aufweist, von Neueinsteigern bis hin zu sehr langjährig Beschäftigten. Dies zeigt, dass der Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol sowohl junge Berufstätige anzieht als auch langjähriges Engagement fördert. Unterschiedliche Bedürfnisse in verschiedenen Karrierephasen erfordern maßgeschneiderte Strategien in Bezug auf Ausbildung, Karriereentwicklung und Arbeitsgestaltungsmodelle, um die Arbeitszufriedenheit und die berufliche Leistung aufrechtzuerhalten. Die großen Erfahrungen und das Engagement vieler langjährig Beschäftigter stellen dabei eine wertvolle Ressource dar, die es zu pflegen und zu nutzen gilt.



Arbeitsort

Wo arbeiten Sie?



Die Verteilung der Arbeitsorte der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol zeigt eine breite Palette von Settings, in denen die Befragten tätig sind. Diese Vielfalt spiegelt die Bandbreite der Dienstleistungen wider, die in diesem Sektor benötigt werden und liefert damit ein umfassendes Bild der Arbeitsumgebungen.

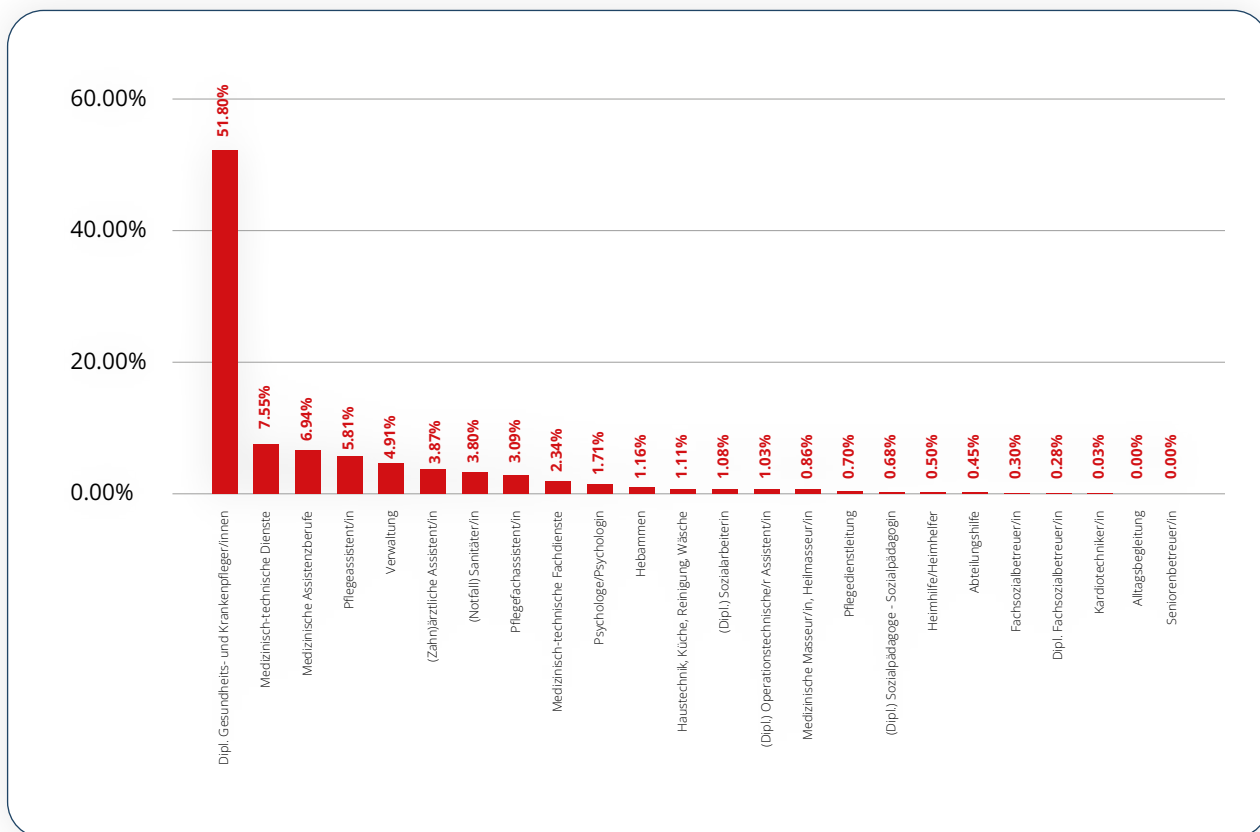
Der größte Anteil der Befragten, 37.63% oder 3.073 Personen, arbeitet in Krankenhäusern. Dies bekräftigt die zentrale Rolle von Krankenhäusern als Hauptarbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialbereich und unterstreicht die Bedeutung von Krankenhausdiensten sowohl in der Akutversorgung als auch in der langfristigen Patientenbetreuung.

Pflegeheime sind mit 14.89% oder 1.216 Befragten der zweitgrößte Arbeitsbereich. Die hohe Zahl der Beschäftigten in diesem Setting zeigt die wichtige Rolle, die Pflegeheime bei der Betreuung älterer oder pflegebedürftiger Menschen spielen.

Behinderteneinrichtungen bilden mit 11.13% oder 909 Mitarbeitern den drittgrößten Sektor. Diese Einrichtungen sind essenziell für die Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderungen, was die gesellschaftliche Bedeutung und den Bedarf an spezialisierten Fachkräften in diesem Bereich unterstreicht.

Darüber hinaus arbeiten 10.29% oder 840 Personen in mobilen Diensten, die Gesundheits- und Sozialleistungen direkt zu den Klienten nach Hause bringen. Dieses Setting ist von besonderer Wichtigkeit für die Zugänglichkeit und persönliche Betreuung von Patienten und Klienten.

Berufsgruppen



Die Verteilung der Berufsgruppen offenbart eine vielfältige Berufslandschaft mit einer klaren Dominanz bestimmter beruflicher Rollen. Diese Aufschlüsselung bietet wertvolle Einblicke in die Struktur und die personellen Kapazitäten des Sektors.

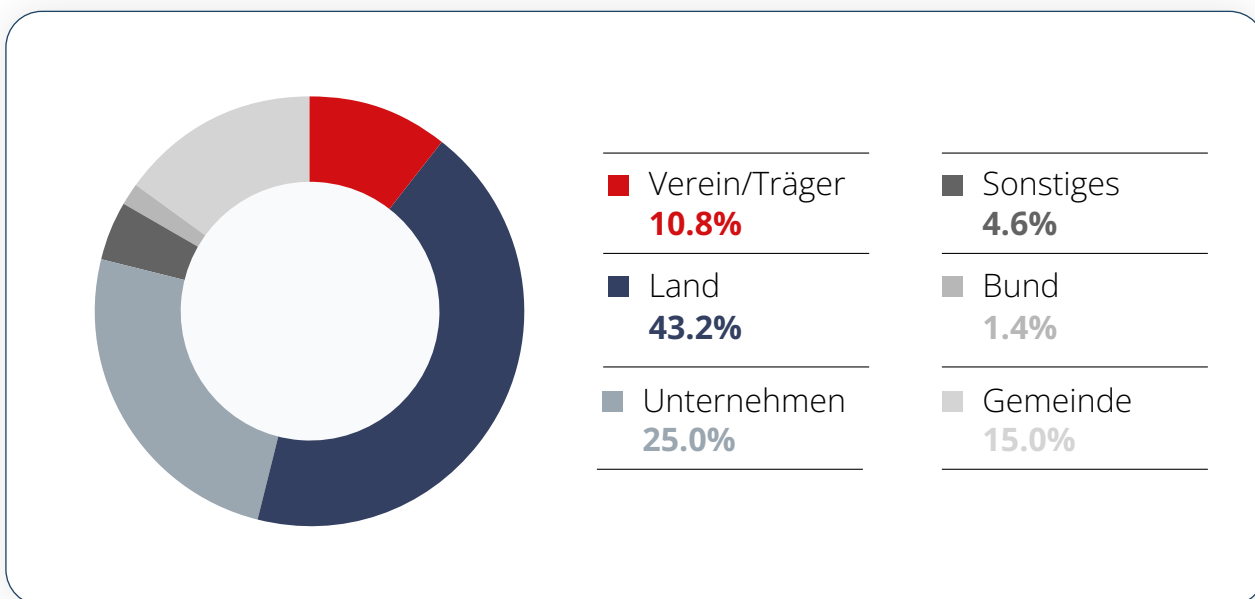
Mit 51,80 % stellt die Gruppe der diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger/innen den größten Anteil der Befragten. Diese hohe Zahl unterstreicht die zentrale Rolle, die diese Fachkräfte im Gesundheitswesen einnehmen, insbesondere in Krankenhäusern, Pflegeheimen und anderen pflegerischen Einrichtungen. Diese Berufsgruppe trägt eine Hauptlast der Arbeit und ist essenziell für die direkte Patientenversorgung, was auch die Notwendigkeit für kontinuierliche Weiterbildung und Unterstützung in ihrer Arbeit hervorhebt.

Die medizinisch-technischen Dienste, zu denen 7,55 % der Befragten gehören, spielen eine wichtige Rolle in der technischen Unterstützung medizinischer Prozesse, sei es in der Diagnostik, Therapie oder Forschung. Diese Spezialisten arbeiten oft in Labors, Radiologieabteilungen und anderen technischen Bereichen und tragen zur Effizienz und Qualität der medizinischen Versorgung bei.

Pflegeassistent/innen bilden mit 5,81 % eine weitere wichtige Gruppe, die die diplomierten Pflegekräfte in ihrer täglichen Arbeit unterstützt. Sie übernehmen eine Vielzahl von pflegerischen Aufgaben und entlasten dadurch die direkt in die Pflege involvierten Fachkräfte erheblich.

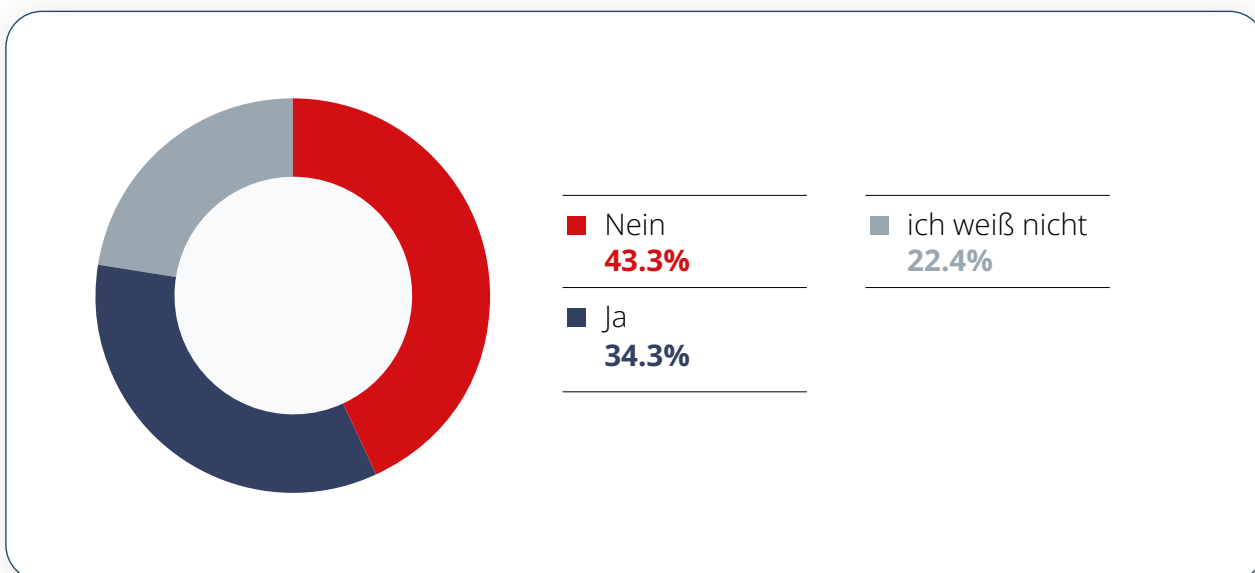
Art des Arbeitgebers und Gewinnorientierung

Wer ist Ihr Arbeitgeber?



Der größte Anteil der Befragten, nämlich 43,17 %, arbeitet für das Land. Unternehmen stellen mit rund 25 % einen weiteren wichtigen Teil aus. Als dritthäufigster Arbeitgeber finden sich in Tirol Vereine und andere private Träger.

Ist Ihr Arbeitgeber gewinnorientiert?



Von den Befragten gaben 43,31 % an, dass ihr Arbeitgeber nicht gewinnorientiert ist. Auf der anderen Seite gaben 34,33 % der Befragten an, dass ihr Arbeitgeber gewinnorientiert ist.

Interessanterweise sind sich 22,36 % der Befragten nicht sicher, ob ihr Arbeitgeber gewinnorientiert ist. Diese Unsicherheit könnte durch eine unklare Kommunikation seitens des Arbeitgebers hinsichtlich der wirtschaftlichen Ziele oder durch eine komplizierte Organisationsstruktur entstehen.

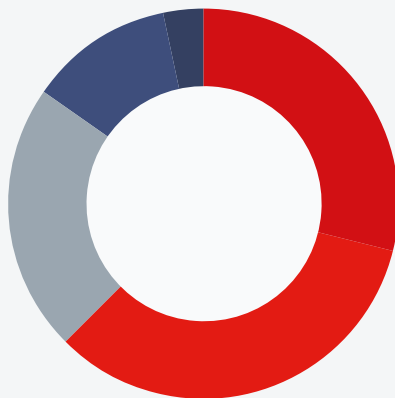
Arbeitsbedingungen

In diesem Teil werden die Arbeitsbedingungen beleuchtet, nach der Entwicklung der Arbeitsbedingungen über die letzten zehn Jahre gefragt, sowie die subjektive Wahrnehmung zu einzelnen, essenziellen Gebieten analysiert.



Veränderungen der Arbeitsbedingungen in den letzten 10 Jahren

Haben sich die Arbeitsbedingungen in den letzten 10 Jahren:



■ verschlechtert 28.7%	■ eher verbessert 12.0%
■ eher verschlechtert 33.2%	■ verbessert 4.3%
■ gleich geblieben 21.9%	

Ein bedeutender Anteil der Befragten, nämlich 28,67 %, ist der Meinung, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten zehn Jahren verschlechtert haben. Diese Wahrnehmung deutet auf erhebliche Herausforderungen hin, die möglicherweise mit steigenden Arbeitsanforderungen, Personalmangel oder unzureichender Unterstützung und Ressourcen zusammenhängen. Solche Verschlechterungen können negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben.

Noch mehr Befragte, 33,16 %, geben an, dass sich die Arbeitsbedingungen eher verschlechtert haben. Diese Einschätzung legt nahe, dass viele Beschäftigte zwar eine Veränderung zum Negativen wahrnehmen, diese aber nicht als absolut gravierend empfinden. Doch auch moderate Verschlechterungen können langfristig negative Folgen haben, wenn sie nicht adressiert werden.

Zusammen genommen deuten die 61,83 % (28,67 % verschlechtert und 33,16 % eher verschlechtert) darauf hin, dass eine Mehrheit der Beschäftigten negative Veränderungen in ihrem Arbeitsalltag wahrnimmt. Dies unterstreicht die Dringlichkeit, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen.

21,92 % der Befragten berichten, dass die Arbeitsbedingungen gleich geblieben sind. Diese Einschätzung kann sowohl positiv als auch negativ interpretiert werden. Positiv in dem Sinne, dass keine Verschlechterung eingetreten ist, aber auch negativ, da keine signifikanten Verbesserungen erkannt werden, was angesichts der sich verändernden Anforderungen und des wachsenden Drucks in der Branche möglicherweise erwartet wird. Wegen des ohnehin schon bestehenden großen Drucks in der Branche, würde es mehr Sinn machen, die Daten in Richtung "es hat sich nichts verbessert, alles ist gleich schlecht geblieben" zu interpretieren.

12,00 % der Befragten sehen eine eher Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Diese Wahrnehmung könnte auf positive Veränderungen in bestimmten Bereichen hinweisen, wie zum Beispiel bessere Arbeitszeitmodelle, verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten oder Investitionen in Infrastruktur und Technik, die den Arbeitsalltag erleichtern.

Nur 4,25 % der Befragten geben an, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessert haben. Dies ist die kleinste Gruppe und deutet darauf hin, dass wahrgenommene umfassende Verbesserungen eher selten sind. Diese Zufriedenheit könnte in spezifischen Einrichtungen oder durch gezielte Maßnahmen einzelner Arbeitgeber entstanden sein.

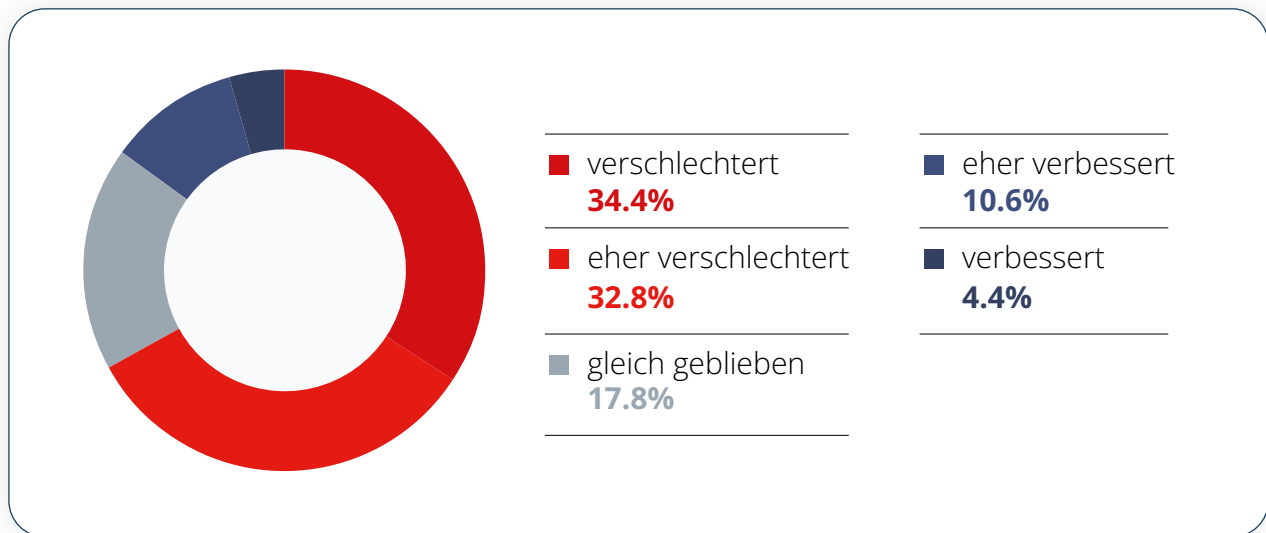
Insgesamt zeigen die Umfrageergebnisse, dass die Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den letzten zehn Jahren wahrnimmt, während nur eine Minderheit Verbesserungen erfährt. Diese negativen Wahrnehmungen betonen die dringende Notwendigkeit, die Ursachen dieser Verschlechterungen zu erkennen und Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Maßnahmen könnten unter anderem die Erhöhung der Personaldecke, bessere Arbeitszeitmodelle, zusätzliche Unterstützung und Ressourcen, sowie eine gezielte Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten umfassen. Dies würde nicht nur zur Zufriedenheit der Mitarbeiter beitragen, sondern auch die Qualität der erbrachten Dienstleistungen sichern.



Veränderungen der Arbeitsbedingungen: mehr als zehn Jahre im Beruf

Als Nächstes folgt eine detaillierte Auswertung der Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Dazu werden in einem ersten Schritt nur die Personen untersucht, welche bereits seit mindestens zehn Jahren im Beruf tätig sind. Diese sollten eine nuancierte Einschätzung der Veränderungen abgeben können.

Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. 10 Jahre



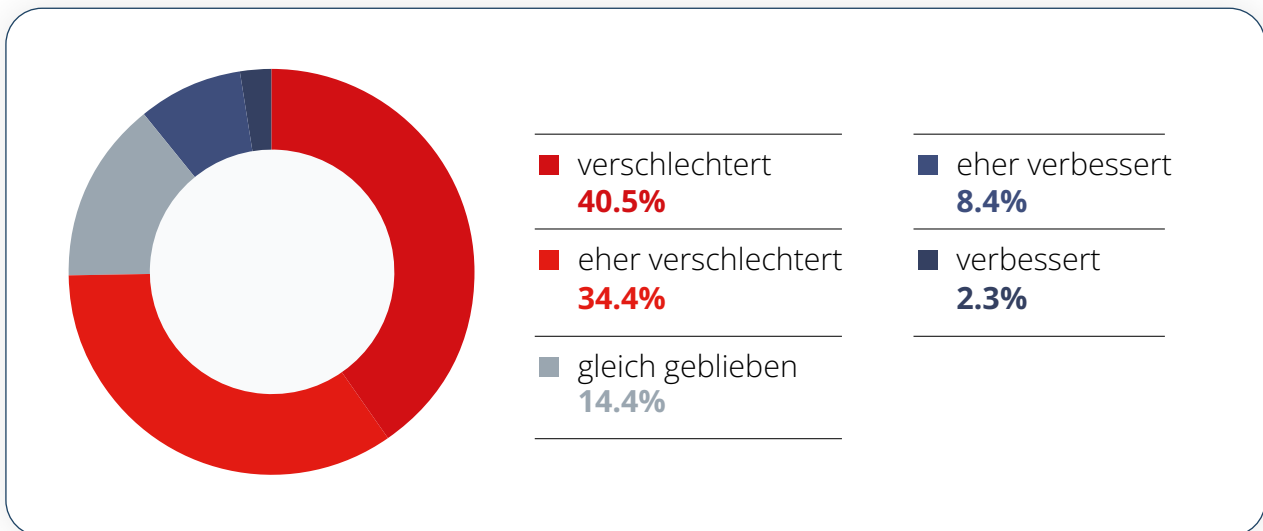
Die detailliertere Auswertung der Arbeitsbedingungen für die Personen, welche sich seit mindestens zehn Jahren im Beruf befinden, zeigt ein vergleichbares Bild. Auch hier sind knapp mehr als ein Drittel der Meinung, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten zehn Jahren verschlechtert haben. Grundsätzlich zeigt sich eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen den Personen, die seit mindestens zehn Jahren im Beruf sind und allen Personen.

Möglicherweise liegt das daran, dass die Arbeitnehmer*innen in den einzelnen Settings ihre Erfahrungen austauschen und dadurch zu einer vergleichbaren Meinung gelangen.

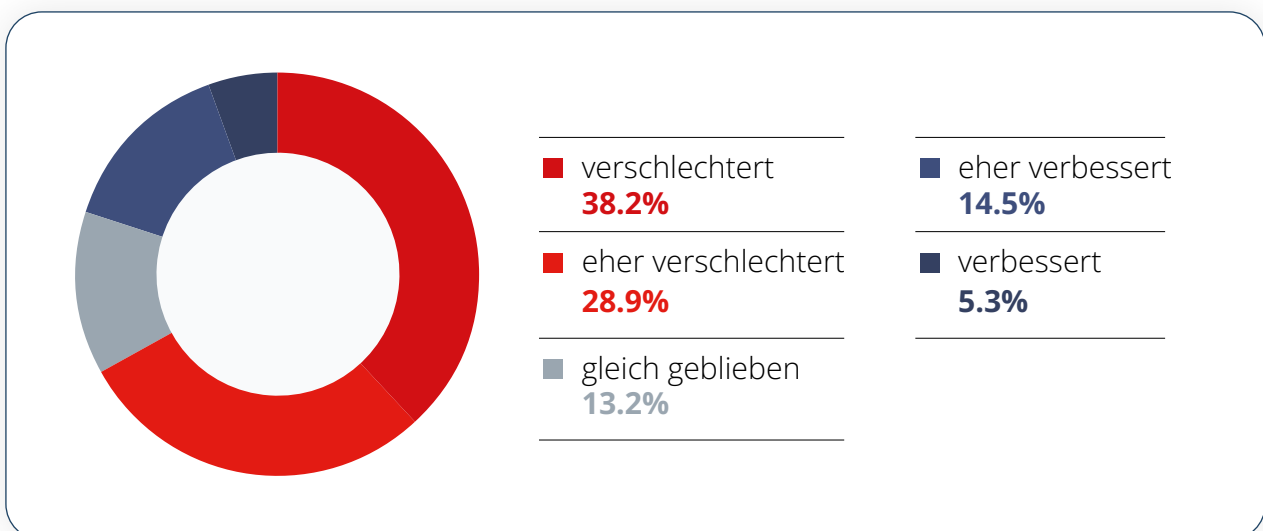
Veränderungen der Arbeitsbedingungen: Auswertung nach Setting und mehr als zehn Jahre im Beruf

Um eine Einschätzung darüber zu erhalten, wie sich diese Ergebnisse auf die verschiedenen Settings auswirken, wurden die Antworten nach Setting gegliedert. Dabei wurden ausschließlich Personen berücksichtigt, die seit mindestens 10 Jahren in ihrem aktuellen Setting arbeiten und somit eine signifikante Rückmeldung geben konnten.

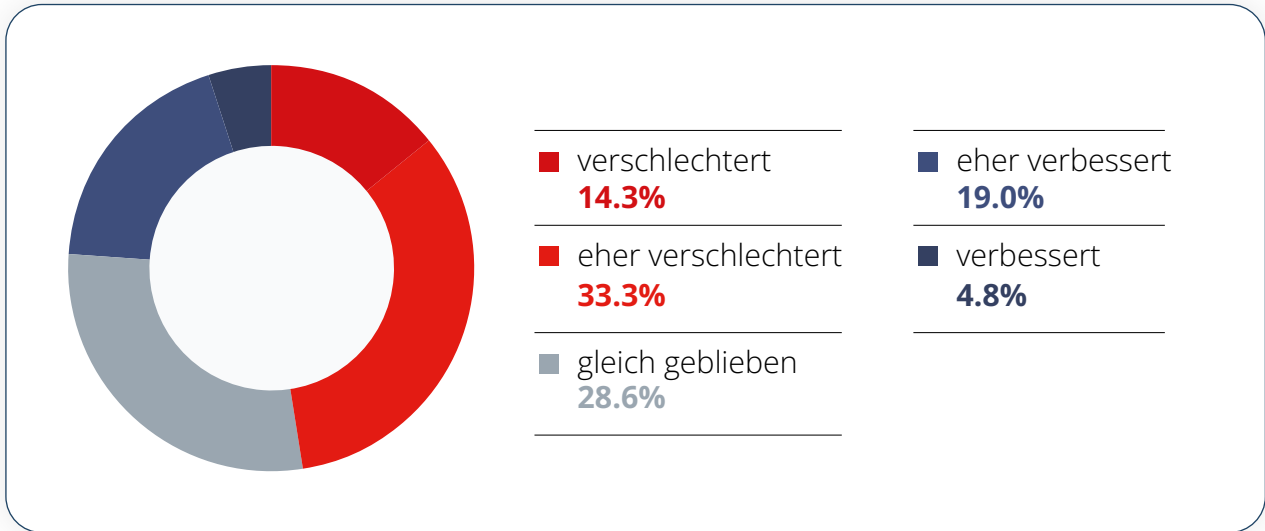
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. 10 Jahre und Krankenhaus



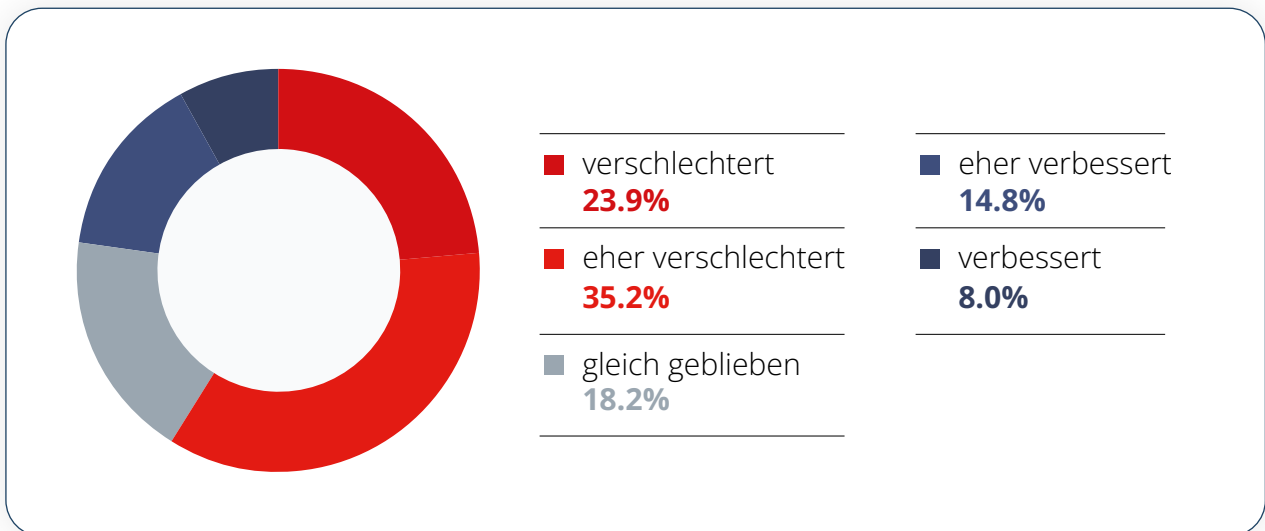
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Pflegeheim



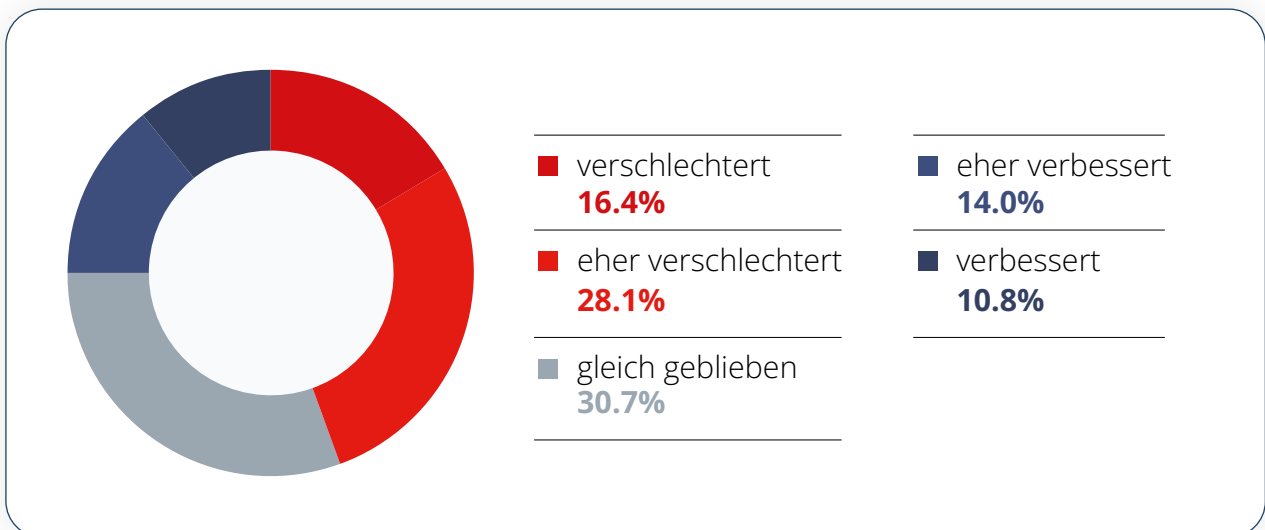
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Behinderteneinrichtung



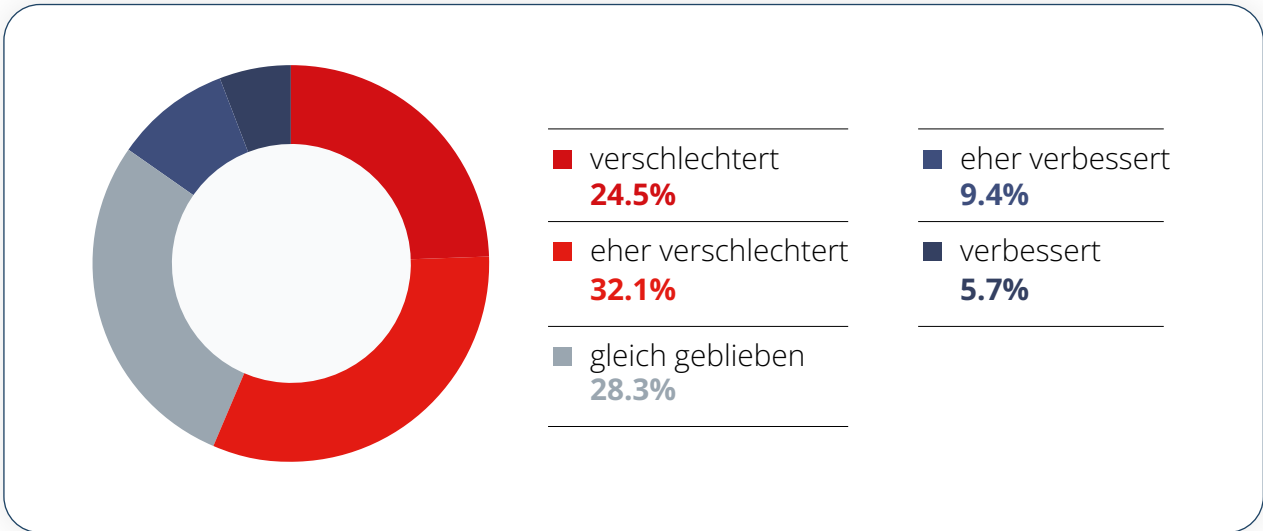
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und mobiler Dienst



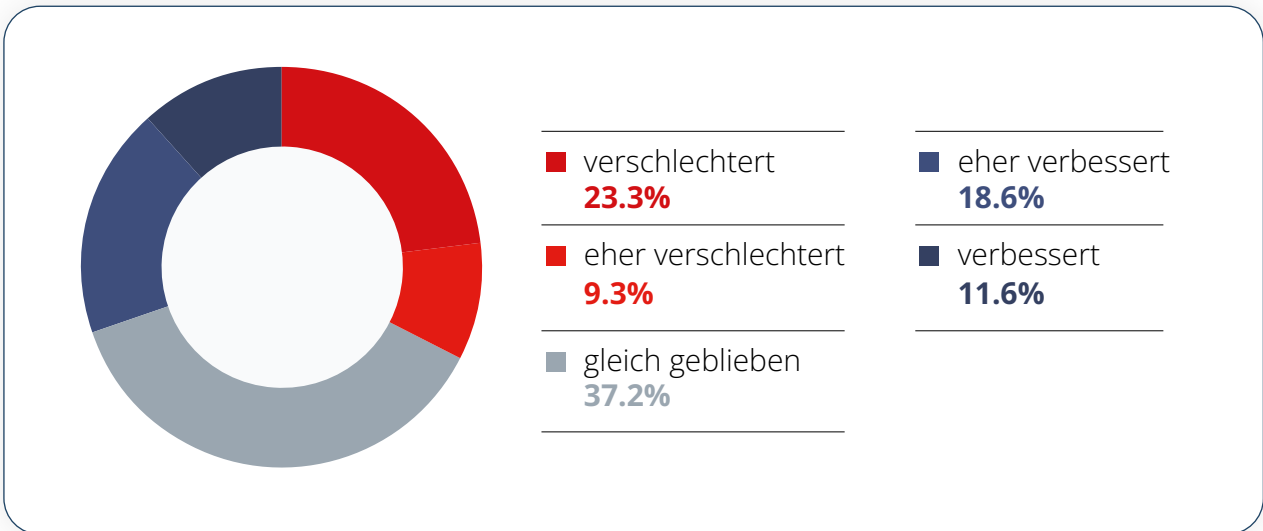
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Arztpraxis



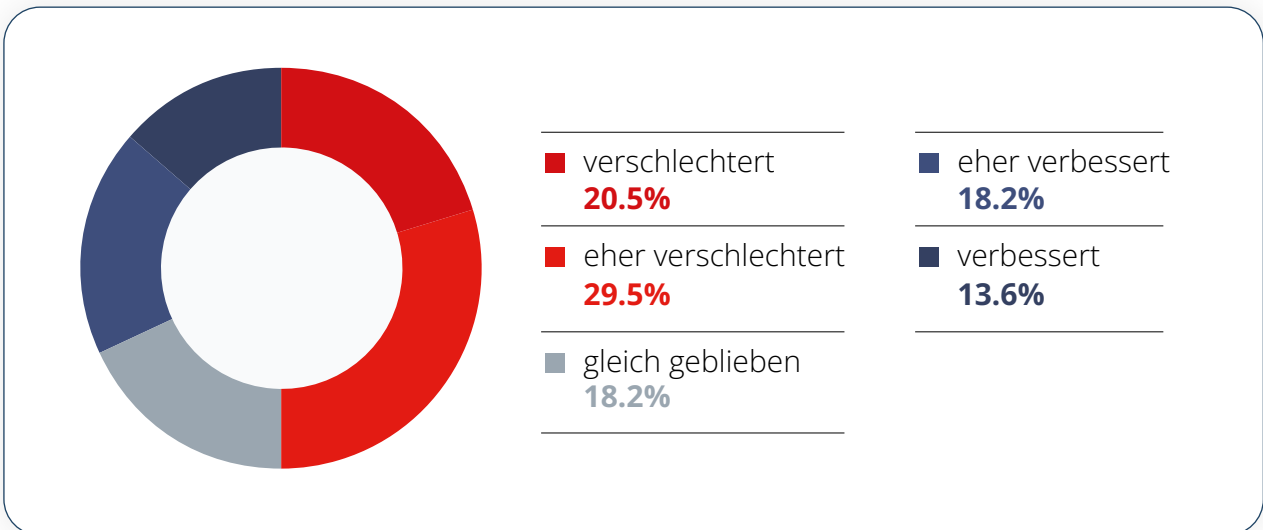
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Kur-(Reha-)Zentrum



Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Insitut (Ambulatorium, Labor etc.)



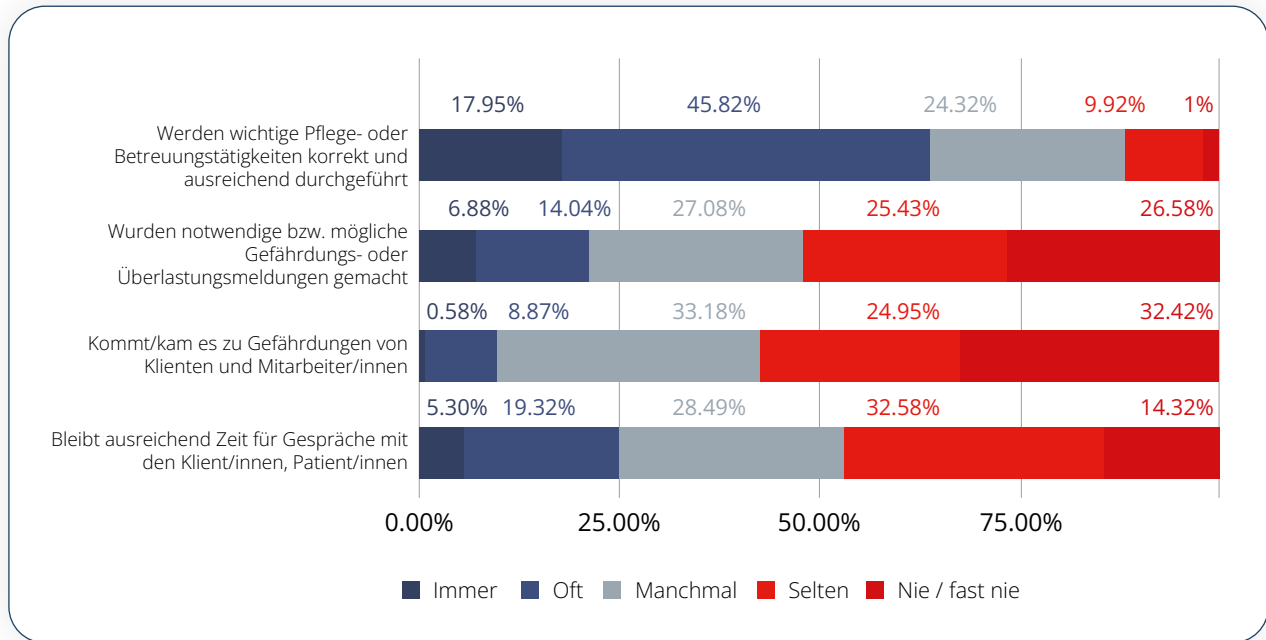
Veränderungen Arbeitsbedingungen: mind. +10 Jahre und Krankentransport



Auswirkungen der aktuellen Personalsituation

Als Nächstes wurden die Personen gefragt, inwiefern sich die aktuelle Personalsituation in den einzelnen Bereichen bemerkbar macht.

Aufgrund der aktuellen Personalsituation:





Durchführung wichtiger Pflege- oder Betreuungstätigkeiten

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass 9,92 % der Befragten angaben, dass wichtige Pflege- oder Betreuungstätigkeiten aufgrund der aktuellen Personalsituation nur selten korrekt und ausreichend durchgeführt werden, während weitere 1,99 % berichten, dass dies nie oder fast nie der Fall ist. Dies deutet auf ernste Mängel in der Grundversorgung hin, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der Patienten oder Klienten beeinträchtigen können.



Meldung von Gefährdungen oder Überlastungen

Besonders besorgniserregend ist, dass 25,43 % der Befragten selten notwendige bzw. mögliche Gefährdungs- oder Überlastungsmeldungen machen und 26,58 % dies sogar nie oder fast nie tun. Das Nichtmelden solcher kritischen Informationen kann zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einem erhöhten Risiko für sowohl Klienten als auch Mitarbeiter führen.



Gefährdungen von Klienten und Mitarbeitern

Hinsichtlich der Gefährdung von Klienten und Mitarbeitern sind die Ergebnisse gravierend. 24,95 % der Befragten haben angegeben, dass es aufgrund der aktuellen Personalsituation selten zur Gefährdung von Klienten und Mitarbeitern kommt, während 32,42 % berichten, dass dies nie oder fast nie der Fall ist. Zwar ist positiv hervorzuheben, dass die Anzahl an Personen, die mit "immer" oder "oft" geantwortet haben, vergleichsweise gering ist. Idealerweise sollte es aber nie zu einer Gefährdung kommen. Diese Zahlen zeigen, dass sich eine beträchtliche Minderheit in einer Arbeitsumgebung befindet, in der Sicherheitsrisiken relativ häufig vorkommen, was sowohl die Patienten als auch das Personal gefährdet.



Zeit für Gespräche mit Klienten/Patienten

Schließlich bleibt hervorzuheben, dass 32,58 % der Antwortenden selten genügend Zeit für Gespräche mit den Klienten oder Patienten haben und 14,32 % angeben, nie oder fast nie ausreichend Zeit dafür zu finden. Zusammen sind das fast die Hälfte. Der Mangel an Zeit für angemessene Kommunikation kann das Vertrauensverhältnis zwischen Betreuungspersonal und Klienten oder Patienten erheblich beeinträchtigen und die Qualität der Betreuung mindern.

Diese Zahlen sind alarmierend und legen nahe, dass dringend Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Personalsituation zu verbessern und sicherzustellen, dass essentielle Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie Kommunikation mit den Klienten regelmäßig und angemessen durchgeführt werden. Die Daten verdeutlichen, dass nicht nur die Qualität der Betreuung und die Sicherheit der Klienten, sondern auch das Wohlergehen der Mitarbeiter auf dem Spiel steht.



Rückmeldungen der Teilnehmenden



“Immer mehr Arbeit für dasselbe Geld, die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert, seit Jahren versprochene Verbesserungen kommen nicht.”



“Man erwartet mehr Leistung dafür weniger Personal!”



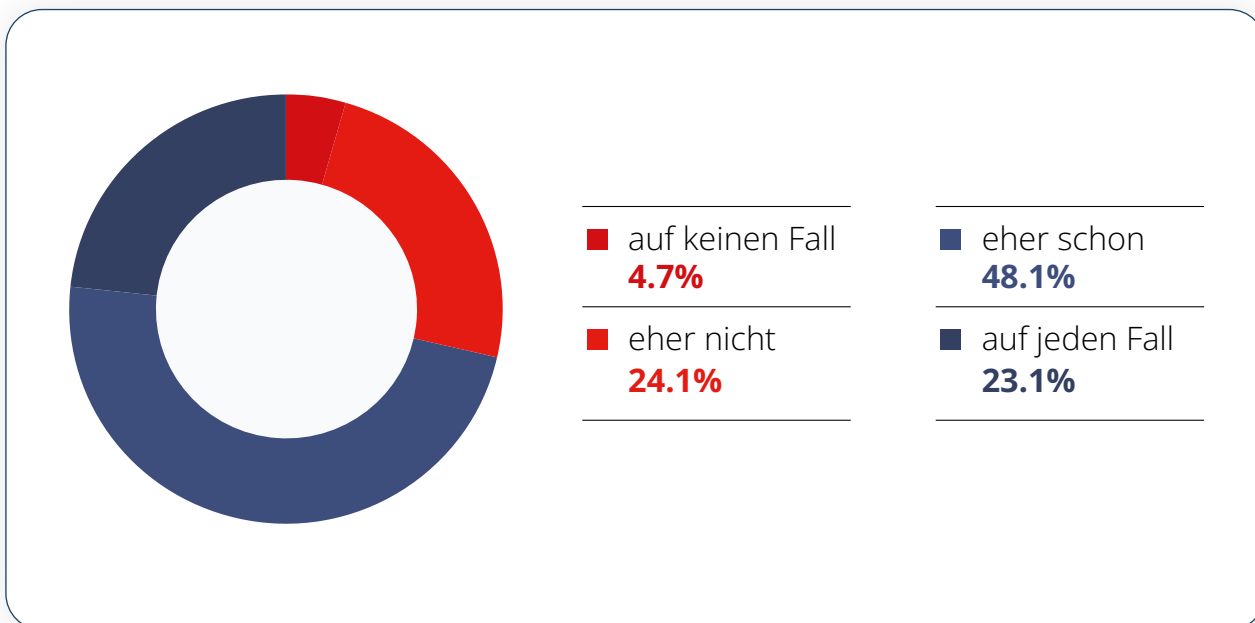
“Gehalt passt immer noch nicht für Tiroler Verhältnisse alle anderen Bundesländer werden besser bezahlt! Tirol ist das teuerste Bundesland, ich kann mir als selbstständige Frau trotz allem vieles nicht leisten!”



“Vor allem in öffentlichen Einrichtungen zu wenig Zeit für den Patienten wegen Mitarbeitermangel... Entlohnung sehr niedrig, wenn man es der Verantwortung und der körperl. Belastung (gegenüberstellt)”

Rollentausch: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?

Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



Die Umfrageergebnisse zur Frage, ob die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol gerne in ihrem eigenen Betrieb versorgt werden würden, liefern bedeutsame Einsichten in das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre eigene Arbeitsumgebung.

Ein erheblicher Anteil der Befragten zeigt Skepsis gegenüber der Idee, in ihrem eigenen Betrieb versorgt zu werden. So haben 4,74 % der Befragten angegeben, dass sie auf keinen Fall in ihrem Betrieb versorgt werden möchten. Weitere 24,08 % der Befragten gaben an, dass sie „eher nicht“ in ihrem eigenen Betrieb versorgt werden möchten. Zusammengezählt bedeutet dies, dass fast 29 % der Beschäftigten sich kritisch gegenüber ihrer eigenen Einrichtung äußern. Diese bedeutende Skepsis könnte auf wahrgenommene Mängel oder Unzulänglichkeiten in der aktuellen Versorgungsqualität hinweisen, die dringend angegangen werden müssen, um das Vertrauen der Beschäftigten und damit auch der Patienten zu stärken.

Auf der positiveren Seite der Skala zeigen 48,09 % der Befragten eine moderate Zufriedenheit und Vertrauen in die Qualität ihrer eigenen Einrichtung, indem sie angaben, „eher schon“ in ihrem Betrieb versorgt werden zu wollen. Diese Zahl reflektiert, dass fast die Hälfte der Mitarbeiter durchaus positive Aspekte in ihrer Arbeitsumgebung erkennt und grundsätzlich darauf vertraut, dass die Versorgung in ihrem Betrieb ausreichend ist.

Zudem geben 23,09 % der Befragten an, dass sie auf jeden Fall in ihrem Betrieb versorgt werden möchten. Diese Gruppe demonstriert ein hohes Maß an Vertrauen und Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsumgebung, was ein stark positives Signal ist und auf eine hohe wahrgenommene Versorgungsqualität hindeutet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Mehrheit der Beschäftigten, nämlich 71,18 %, grundsätzlich bereit ist, sich in ihrem eigenen Betrieb versorgen zu lassen („eher schon“ und „auf jeden Fall“ zusammengezählt). Gleichzeitig äußern jedoch fast 29 % der Befragten Zweifel oder klare Ablehnung gegenüber der eigenen Einrichtung. Dies offenbart signifikante Herausforderungen bezüglich der Wahrnehmung der Versorgungsqualität und des Vertrauens in die eigenen Arbeitsbedingungen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um die tatsächliche Qualität der Versorgung und das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre eigenen Einrichtungen zu verbessern. Solche Maßnahmen könnten kontinuierliche Schulungen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, erhöhte Transparenz und Kommunikation innerhalb der Betriebe sowie gezielte Qualitätssicherung umfassen. Ein gestärktes Vertrauen der Beschäftigten in ihre eigene Arbeitsumgebung könnte auch positiv auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit und das Vertrauen der Patienten in die Qualität der Versorgung wirken.

Meinungen der Teilnehmenden

“

“Keine Zeit für Wertschätzende Unterhaltungen, diese sind nur mögliche in Zeiten wen Stationen eine Ruhezeit mit Niedrigbelegung haben. Alten und Pflegeheim mit der neuen Stufe 3 Regelung sind weitaus Schlimmer, ich bin für einen Österreichweiten Pflegeschlüssel der allgemein gültig ist.”

“

“Zu wenig Zeit für Patienten, man merkt Chaos und Koordinations und Organisationprobleme eher von Seiten der Oberärzte- Kommunikationsproblem, auch aufgrund vieler Ausländischer Ärzte, die nicht gut Deutsch können.”

“

“..auch wenn der Alltag manchmal getaktet und stressig ist, ist die Arbeitsmoral der Belegschaft von Ärzten bis Stationshilfe, Küche, Werkstatt, Entlassungsmanagment, ... im Allgemeinen gut und es wird in meinen Augen versucht den Patienten ganzheitlich und gut zu versorgen.”



“

“Weil im Grunde jetzt oft nur “Feuer gelöscht” wird. Es werden Symptome zwar gelindert, aber es bleibt zu wenig Zeit zu hinterfragen, was die Ursache dafür ist.”

“

“War selbst ambulante Patientin in meinem Betrieb, wurde wie ein” Stück Fleisch” behandelt. Nicht menschlich, man hat sich auf das Problem konzentriert, Diagnostik usw....aber der Mensch dahinter wurde nicht gesehen. Ich habe das im Nachhinein mit dem behandelnden Personal besprochen. Mir wurde gesagt, es wurde von Seiten der Chefetage gefordert, sich zu beeilen und kurz zu halten.”

“

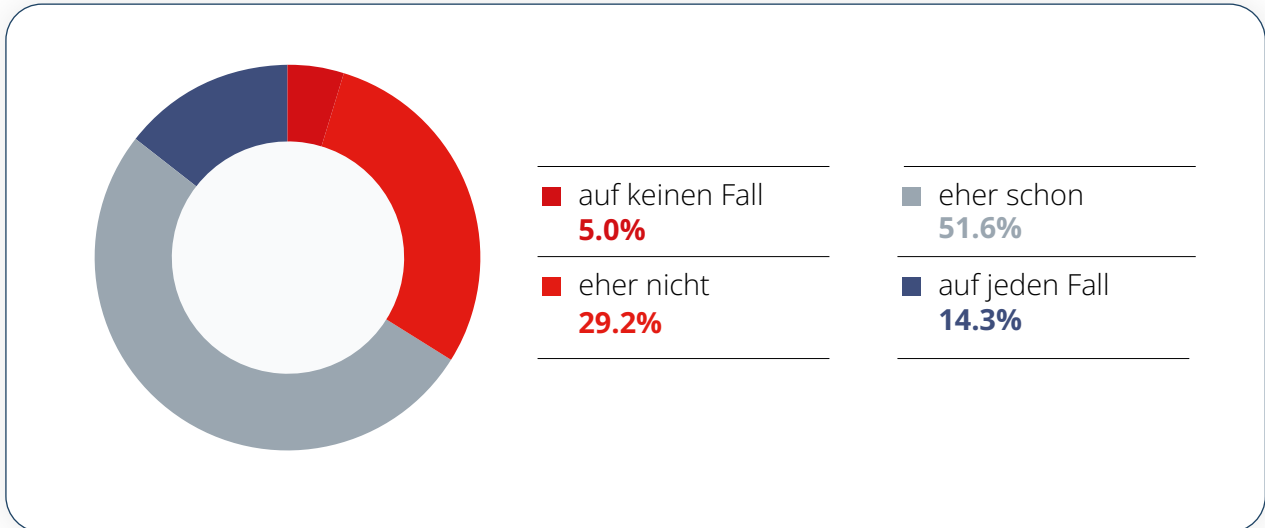
“Weil die Pflege überfordert ist, auch die Ärzteschaft. Wir haben die Anweisungen bekommen nur noch das Nötigste durchzuführen, da keine Zeit mehr ist für richtige Pflege, quasi wie Förderbandarbeit. Dafür bin ich nicht in die Pflege gegangen. Mir würde die Kommunikation fehlen. Die Ärzte haben sowieso keine Zeit und nun hat die Pflege auch keine mehr, um mal zuzuhören. Die Qualität hat auch sehr nachgelassen.”



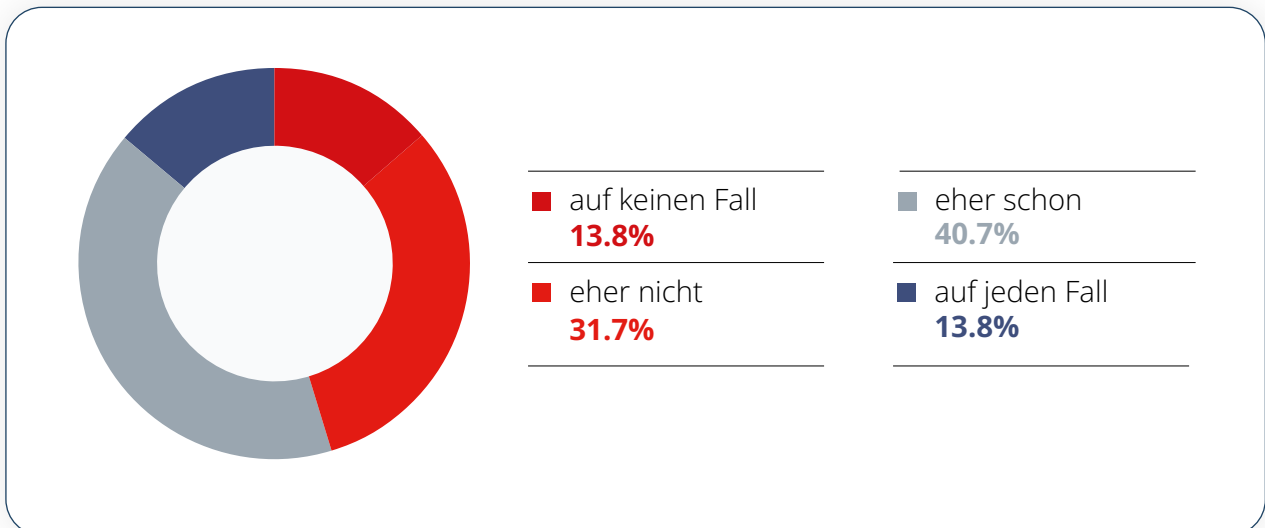
Rollentausch: Auswertung nach Setting

Um einen besseren Einblick in die einzelne Situation zu bekommen, wurden nach Fragen nach dem Rollentausch auch nach den einzelnen Settings differenziert.

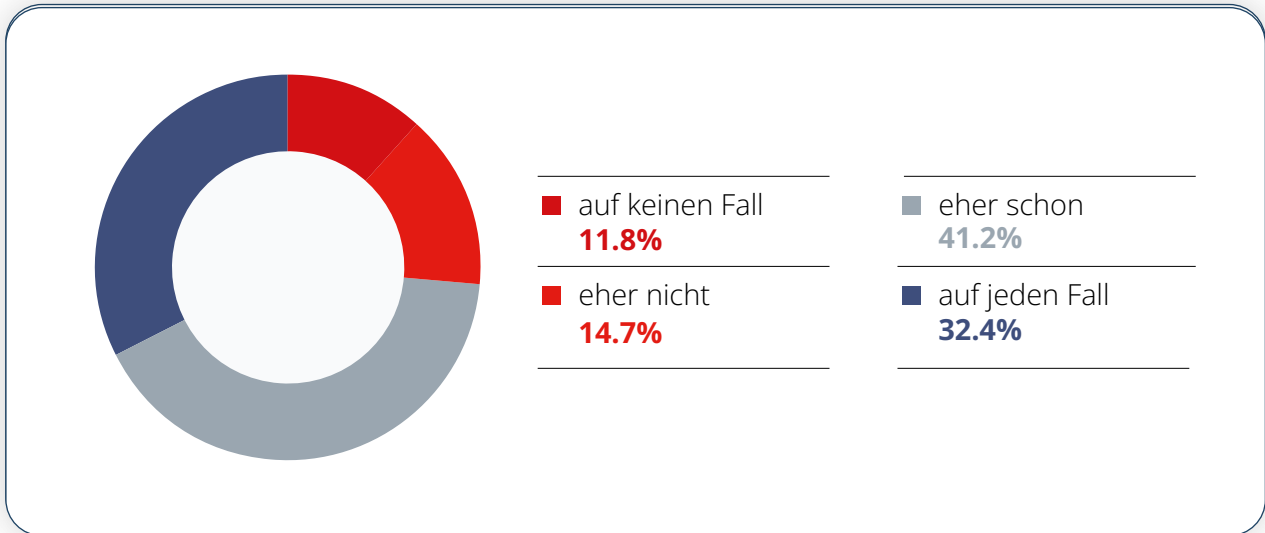
Krankenhaus: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



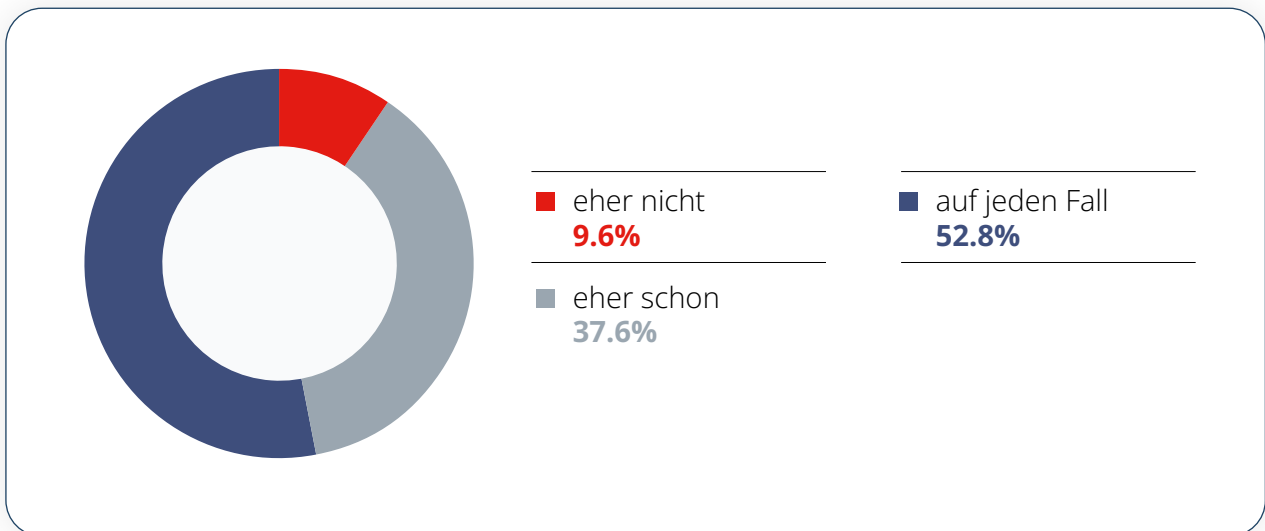
Pflegeheim: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



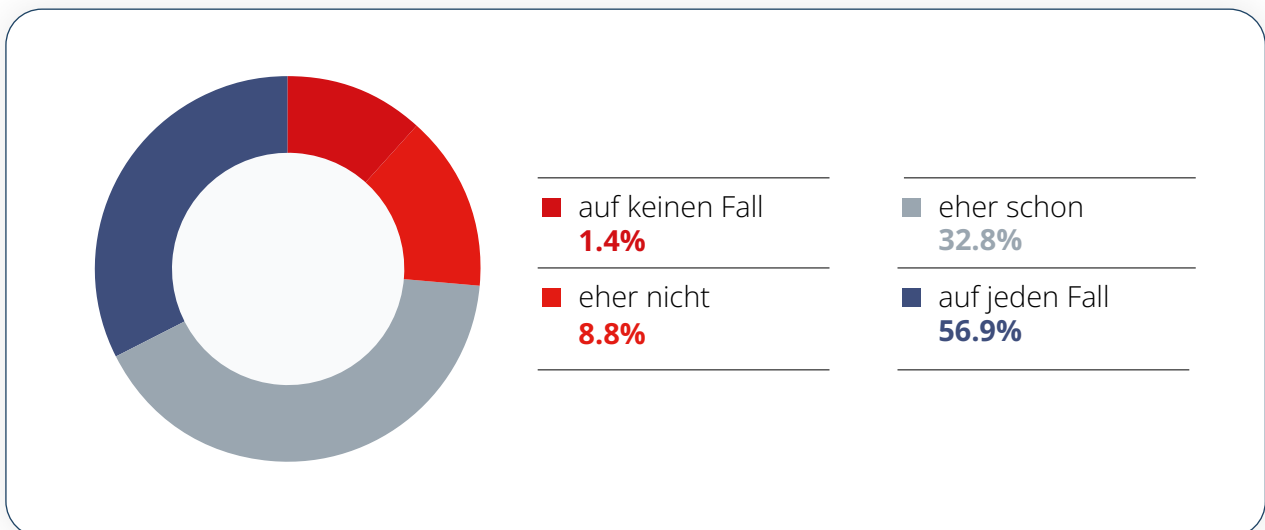
Behinderteneinrichtung: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



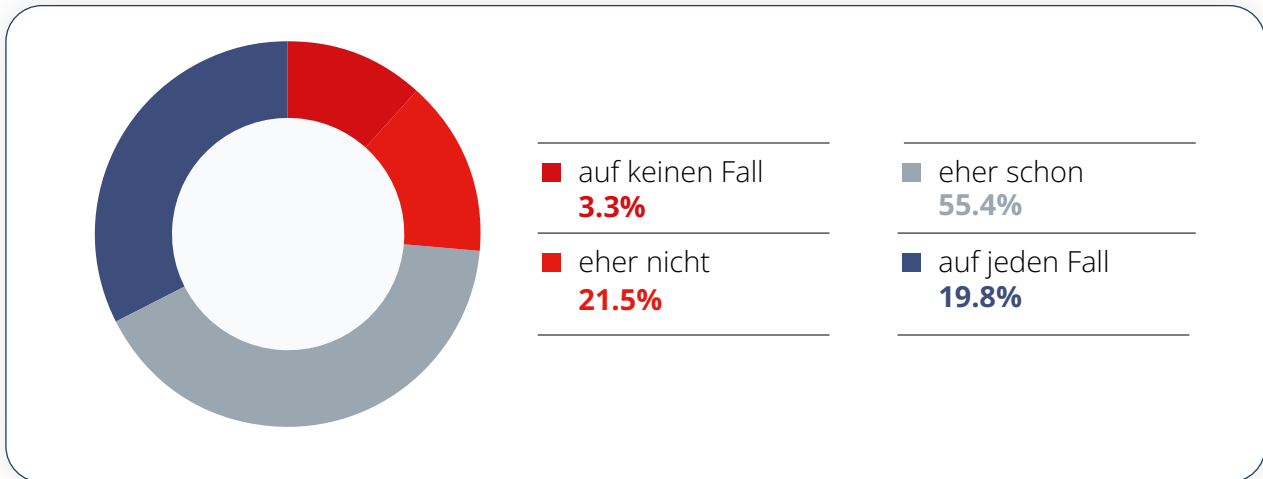
Mobiler Dienst: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



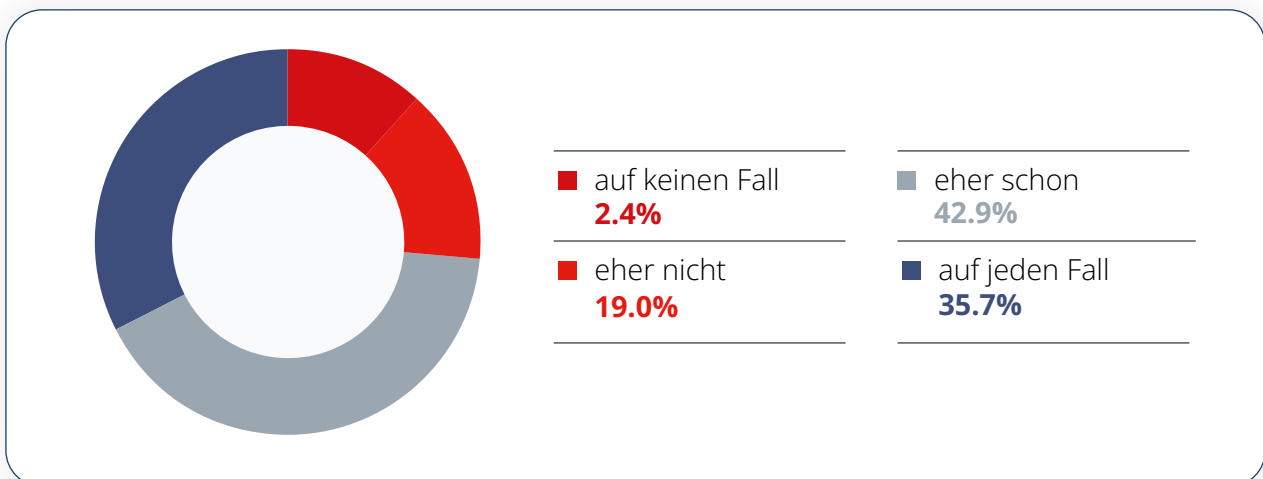
Arztpraxis: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



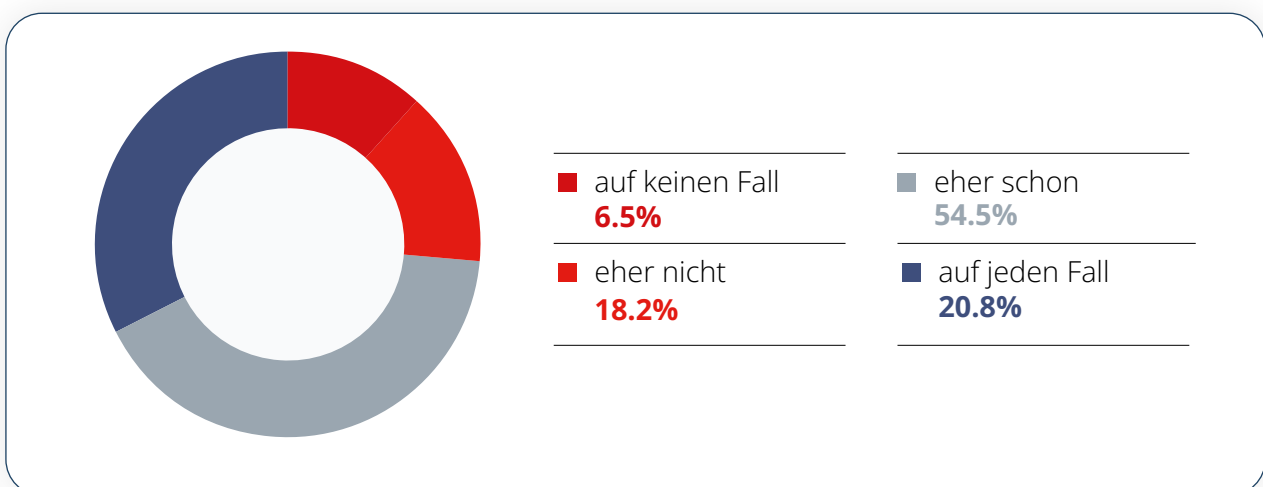
Kur-(Reha-)Zentrum: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



Institute (Ambulatorium, Labor etc.): Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?



Krankentransport: Würden Sie gerne in Ihrem Betrieb versorgt werden?

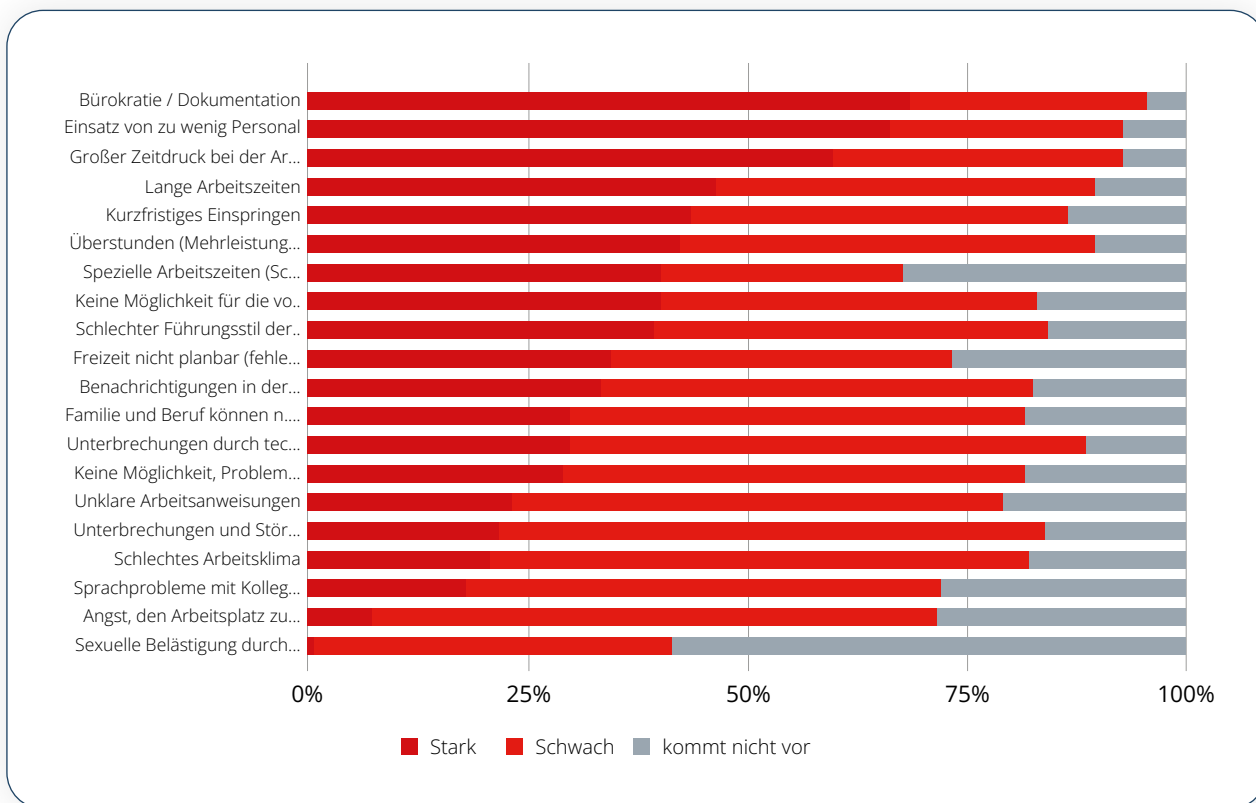


Die Auswertung nach Setting zeigt eine deutliche Tendenz. Am ehesten würden Bedienstete im mobilen Dienst und Arztpraxen in den eigenen Einrichtungen versorgt werden. Am seltensten im eigenen Betrieb versorgt werden wollen die Bediensteten in Pflegeheimen und in Krankenhäusern.

Belastende Arbeitsbedingungen

Belastung durch Arbeitsbedingungen

Wie sehr werden Sie durch diese Arbeitsbedingungen belastet?



Die nächsten Aspekte betreffen die Belastungen durch einzelne Elemente in den Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel, eine unplanbare Freizeit oder schlechtes Arbeitsklima. Die Umfrageergebnisse zur Belastung durch verschiedene Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol liefern aufschlussreiche Erkenntnisse darüber, welche spezifischen Aspekte der Arbeitsumgebung als besonders belastend empfunden werden. Der Fokus liegt hier auf den Tätigkeiten, die von den Befragten am häufigsten als „sehr stark“ oder „eher stark“ belastend empfunden werden.

Großer Zeitdruck

Eine der zentralen Herausforderungen, die aus der Umfrage hervorgeht, ist der große Zeitdruck, unter dem die Beschäftigten stehen. Über 61,83 % der Befragten erleben häufig bis sehr häufig großen Zeitdruck bei ihrer Arbeit. Dies stellt eine erhebliche Belastung dar, die sowohl die Qualität der Arbeit als auch das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigen kann.

Bürokratie

Ein weiterer signifikanter Stressfaktor ist die Bürokratie. Rund 60,46 % der Umfrageteilnehmer gaben an, dass bürokratische Hürden oft bis sehr oft ihre Arbeit erschweren. Dies zeigt, dass der administrative Aufwand als eine erhebliche Belastung empfunden wird und potenziell von der eigentlichen Arbeit abhält.

Zu wenig Personal

Die Problematik des Personalmangels ist ebenso ausgeprägt. 60,20 % der Befragten klagen über eine zu geringe Personalausstattung, was die Arbeitsbelastung für das vorhandene Personal erhöht und möglicherweise die Qualität der erbrachten Dienstleistungen beeinträchtigt.

Spezielle Arbeitszeiten

Spezielle Arbeitszeiten werden von 45,70 % der Beschäftigten als häufig belastend wahrgenommen. Diese unregelmäßigen Arbeitszeiten können zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Privatlebens und der Work-Life-Balance führen.

Lange Arbeitszeiten

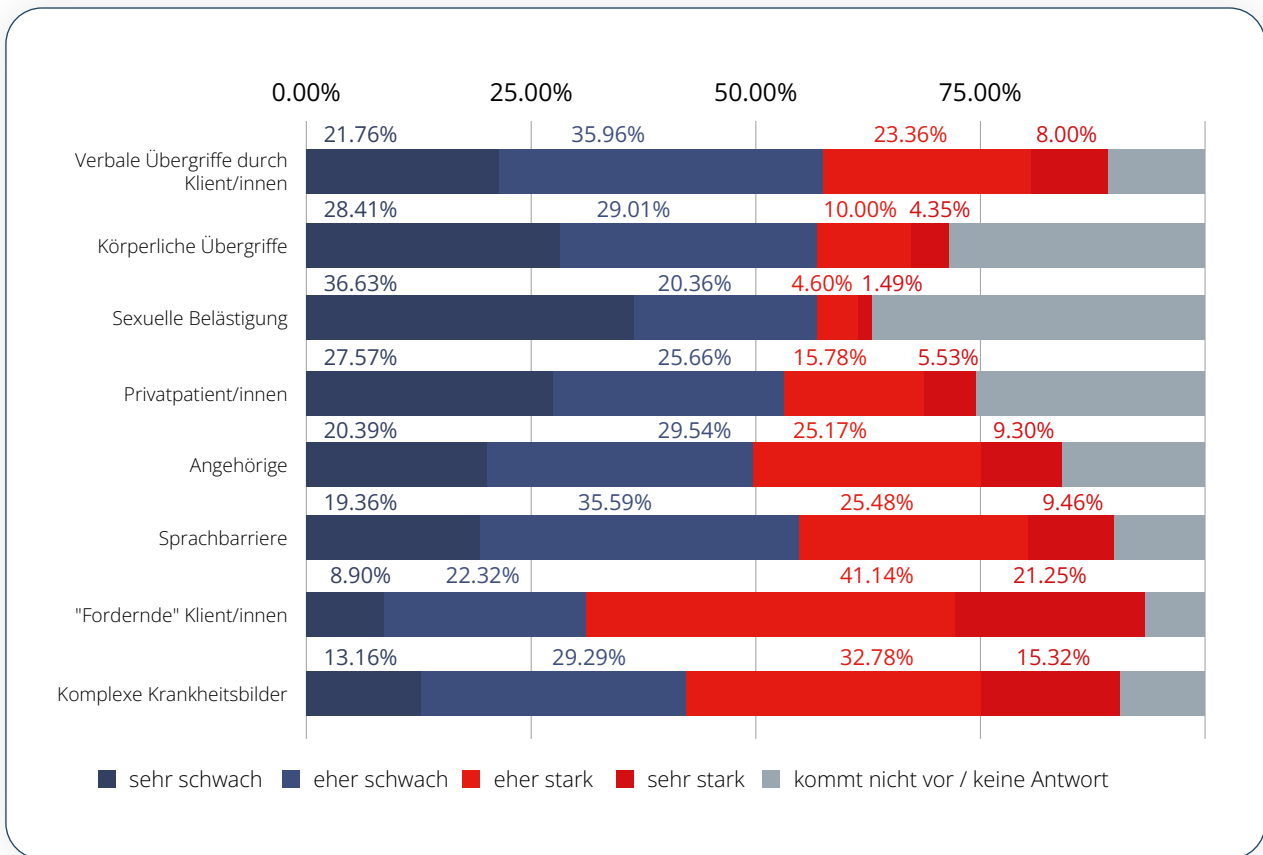
Lange Arbeitszeiten sind für 43,61 % der Befragten ein häufiges Problem. Dies deutet darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Belegschaft regelmäßig mehr als die vertraglich vereinbarten Stunden arbeitet, was zu Ermüdung und Stress führen kann.

Überstunden

Ähnlich wie die langen Arbeitszeiten werden auch Überstunden von 41,35 % der Teilnehmer als belastend empfunden. Die hohe Anzahl an Überstunden kann auf eine unzureichende Personalplanung und hohe Arbeitslast hinweisen.

Herausforderungen durch Klient*innen

Wie stark sind diese Herausforderungen durch Klient*innen?



Neben den Arbeitsbedingungen entstehen Belastungen in den Arbeitsverhältnissen auch direkt durch den Umgang mit Klient*innen.



Verbale Übergriffe durch Klient*innen

8,00 % der Befragten empfinden verbale Übergriffe durch Klient*innen als sehr stark belastend, während 23,36 % dies als eher stark empfinden. Insgesamt berichten somit 31,36 % der Befragten von einer erheblichen Belastung durch verbale Übergriffe. Verbale Übergriffe können das Arbeitsklima erheblich verschlechtern und die psychische Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen.



Körperliche Übergriffe

4,35 % der Befragten geben an, dass körperliche Übergriffe durch Klient*innen sehr stark belastend wirken, und 10,00 % empfinden diese als eher stark belastend. Insgesamt empfinden 14,35 % körperliche Übergriffe als signifikante Belastung. Obwohl dieser Anteil vergleichsweise gering ist, zeigen solche Vorkommnisse die Notwendigkeit für wirksame Schutzmaßnahmen und Schulungen im Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen.



Sexuelle Belästigung

1,49 % der Befragten empfinden sexuelle Belästigung durch Klient*innen als sehr stark belastend und 4,60 % als eher stark. Auch wenn diese Zahl relativ niedrig erscheint, beträgt die Gesamtheit der stark belasteten dennoch 6,09 %. Solche Übergriffe müssen ernst genommen und entsprechende Schutzmechanismen implementiert werden.



Privatpatient*innen

Belastungen durch Privatpatientinnen werden von 5,53 % der Befragten als sehr stark empfunden und von 15,78 % als eher stark. Insgesamt ergibt sich dadurch eine Belastung für 21,31 % der Beschäftigten. Dies könnte auf spezifische Erwartungen oder Ansprüche von Privatpatientinnen zurückzuführen sein.



Angehörige

9,30 % der Befragten geben an, dass Angehörige der Klient*innen eine sehr starke Belastung darstellen, während 25,17 % diese als eher stark belastend empfinden. Insgesamt berichten 34,47 % von Problemen durch Angehörige, was die Bedeutung einer guten Kommunikation und klarer Regelungen im Umgang mit ihnen hervorhebt.



Sprachbarriere

Sprachbarrieren empfinden 9,46 % der Befragten als sehr stark belastend und 25,48 % als eher stark. Somit fühlen sich 34,94 % der Beschäftigten durch Sprachprobleme stark belastet. Dies zeigt die Notwendigkeit für sprachliche und kulturelle Schulungen sowie Dolmetscher- oder Übersetzungsdienste.



„Fordernde“ Klient*innen

21,25 % der Befragten sind der Meinung, dass fordernde Klientinnen eine sehr starke Belastung darstellen, während 41,14 % diese als eher stark empfindet. Diese Belastung betrifft insgesamt 62,39 % der Beschäftigten, was auf den hohen Druck und die Erwartungen seitens der Klientinnen hinweist.



Komplexe Krankheitsbilder

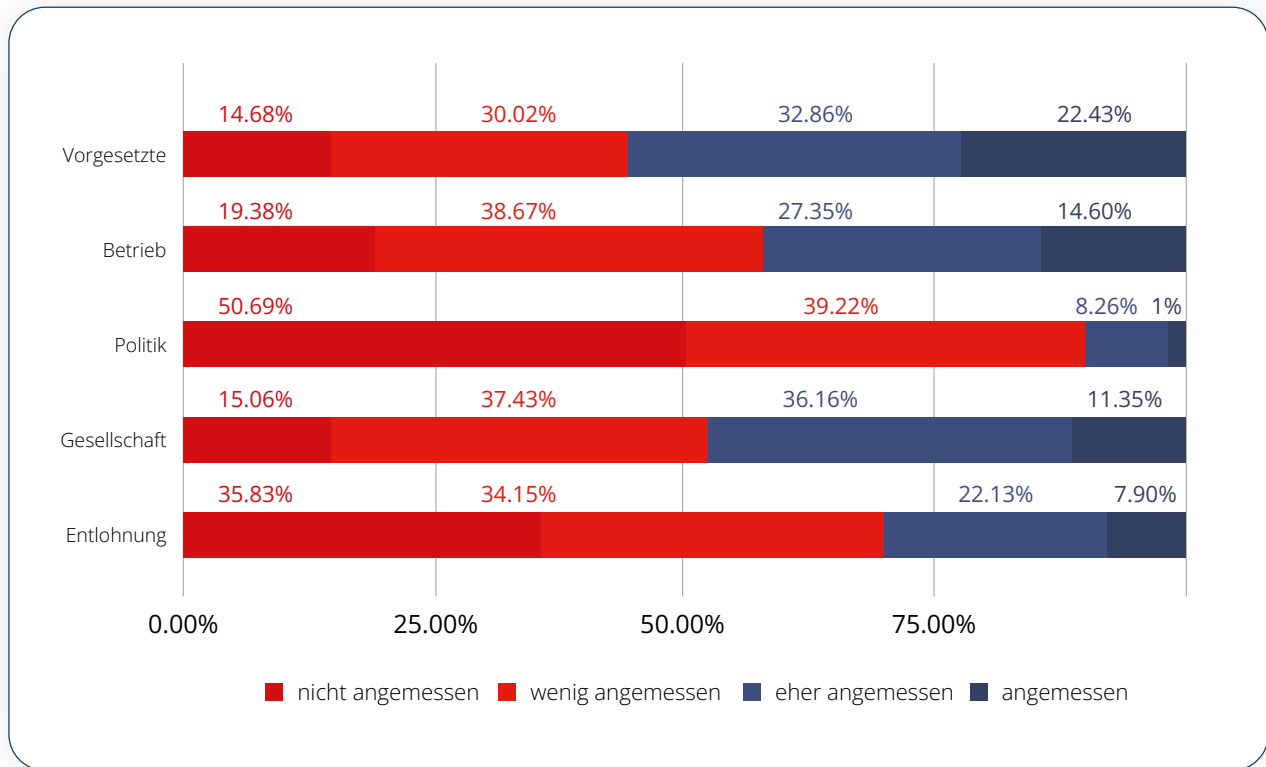
15,32 % der Befragten empfinden komplexe Krankheitsbilder als sehr stark belastend, während 32,78 % diese als eher stark belastend betrachten. Insgesamt berichten 48,10 % der Beschäftigten von einer starken Belastung durch die Komplexität der Erkrankungen, was die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung und spezialisierter Unterstützung unterstreicht.

Diese Ergebnisse zeigen, dass verschiedene Herausforderungen im Umgang mit Klient*innen erhebliche Belastungen für die Beschäftigten darstellen und betonen die Notwendigkeit umfassender Maßnahmen. Dies könnte Schulungen im Umgang mit aggressivem Verhalten, Kommunikationsstrategien, kultureller Kompetenz und Unterstützung durch soziale Dienste umfassen. Solche Maßnahmen könnten nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern, sondern auch die Qualität der erbrachten Dienstleistungen verbessern.

Anerkennung der Arbeit

Bei der Anerkennung der Arbeit wurde danach gefragt, wie sehr die Teilnehmenden die erhaltene Anerkennung als angemessen empfanden; unterteilt in die folgenden Bereiche:

Anerkennung durch:



Die Anerkennung der Arbeit spielt für die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich eine große Bedeutung. Deswegen wurden die Teilnehmenden danach gefragt, von welchen Seiten sie Wertschätzung für ihre Arbeit erfahren.



Durch Vorgesetzte

14,68 % der Befragten gaben an, dass ihre Leistungen von den Vorgesetzten nicht angemessen anerkannt werden, und weitere 30,02 % empfinden die Anerkennung als wenig angemessen. Zusammen ergeben sich daraus 44,70 %, die die Anerkennung durch ihre Vorgesetzten als unzureichend empfinden. Diese beträchtliche Unzufriedenheit weist auf erhebliche Defizite in der Führungskultur hin, die möglicherweise durch ein besseres Feedback- und Anerkennungssystem adressiert werden könnten.



Durch Betrieb

19,38 % der Befragten empfinden, dass ihre Leistungen durch den Betrieb nicht angemessen anerkannt werden, während 38,67 % diese Anerkennung als wenig angemessen betrachten. Zusammengefasst bedeutet dies, dass 58,05 % der Befragten sich von ihrem Betrieb nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Dieses hohe Maß an Unzufriedenheit unterstreicht die Notwendigkeit betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Mitarbeiteranerkennung.



Durch Politik

Die Politik wird besonders kritisch gesehen: 50,69 % der Befragten denken, dass ihre Leistungen von der Politik nicht angemessen anerkannt werden, und weitere 39,22 % empfinden die Anerkennung als wenig angemessen. Das sind insgesamt 89,91 % der Beschäftigten, die eine mangelhafte Anerkennung durch die Politik wahrnehmen. Diese überwältigende Unzufriedenheit deutet auf erhebliche Diskrepanzen zwischen den Erwartungen der Beschäftigten und den politischen Maßnahmen hin und zeigt die Dringlichkeit für politische Reformen und eine stärkere Unterstützung des Sektors.



Durch Gesellschaft

15,06 % der Befragten empfinden, dass ihre Leistungen von der Gesellschaft nicht angemessen anerkannt werden, während 37,43 % diese Anerkennung als wenig angemessen sehen. Zusammen ergibt sich eine Unzufriedenheit von 52,49 % in Bezug auf die gesellschaftliche Anerkennung. Dies zeigt die Notwendigkeit einer erweiterten öffentlichen Bildung und Sensibilisierung über die wichtige Rolle der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich.



Durch Entlohnung

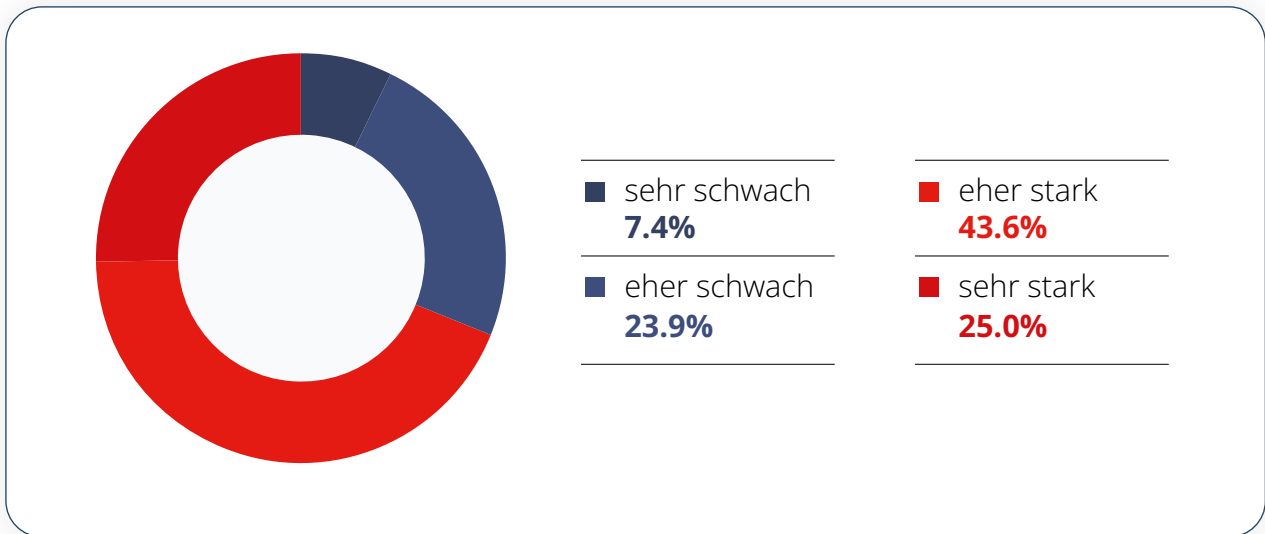
Ein erheblicher Anteil von 35,83 % der Befragten gibt an, dass die Entlohnung ihrer Leistungen nicht angemessen ist, und weitere 34,15 % empfinden die Entlohnung als wenig angemessen. Das sind insgesamt 69,98 % der Beschäftigten, die mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind. Diese hohe Zahl weist auf schwere Defizite in der Bezahlung hin, die dringend angegangen werden müssen, um die wirtschaftliche Situation der Beschäftigten zu verbessern und ihre Motivation zu stärken.

Zusammenfassend zeigt diese Umfrage, dass in vielen Bereichen ein erheblicher Mangel an Anerkennung und angemessener Entlohnung besteht. Diese Unzufriedenheit betrifft nicht nur die unmittelbare Arbeitsumgebung und die Führungskräfte, sondern auch den Betrieb, die Politik, die Gesellschaft und die finanzielle Entlohnung.

Körperliche Belastungen

Ausmaß der körperlichen Beanspruchung

Wie hoch ist die körperliche Beanspruchung in Ihrer Arbeit?



Die Umfrageergebnisse zur körperlichen Beanspruchung im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol zeigen, wie die Beschäftigten die physische Belastung in ihrem Arbeitsalltag bewerten. Der Fokus liegt dabei auf den Antworten, die eine „eher starke“ oder „sehr starke“ Beanspruchung angeben.

Sehr starke Beanspruchung

25,02 % der Befragten geben an, dass die körperliche Beanspruchung in ihrer Arbeit sehr stark ist. Diese hohe Zahl zeigt, dass ein Viertel der Beschäftigten eine extrem hohe körperliche Belastung in ihrem Arbeitsalltag empfindet. Dies könnte durch intensive körperliche Tätigkeiten wie Heben und Tragen von Patienten, lange Steh- und Gehzeiten sowie potenziell belastende Arbeitsumgebungen bedingt sein.

Eher starke Beanspruchung

43,63 % der Befragten berichten, dass sie eher stark körperlich beansprucht werden. Zusammen mit denjenigen, die eine sehr starke Beanspruchung angeben, ergibt sich, dass insgesamt 68,65 % der Beschäftigten ihre Arbeit als körperlich stark belastend empfinden. Dies deutet auf erhebliche körperliche Anforderungen hin und unterstreicht die Notwendigkeit von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Förderung der Ergonomie am Arbeitsplatz.

Eher schwache Beanspruchung

23,95 % der Befragten empfinden die körperliche Beanspruchung in ihrer Arbeit als eher schwach. Diese Gruppe sieht die physische Belastung als erträglich an, was möglicherweise auf eine Verteilung der körperlichen Aufgaben oder auf unterstützende Technologien und Hilfsmittel hinweist.

Sehr schwache Beanspruchung

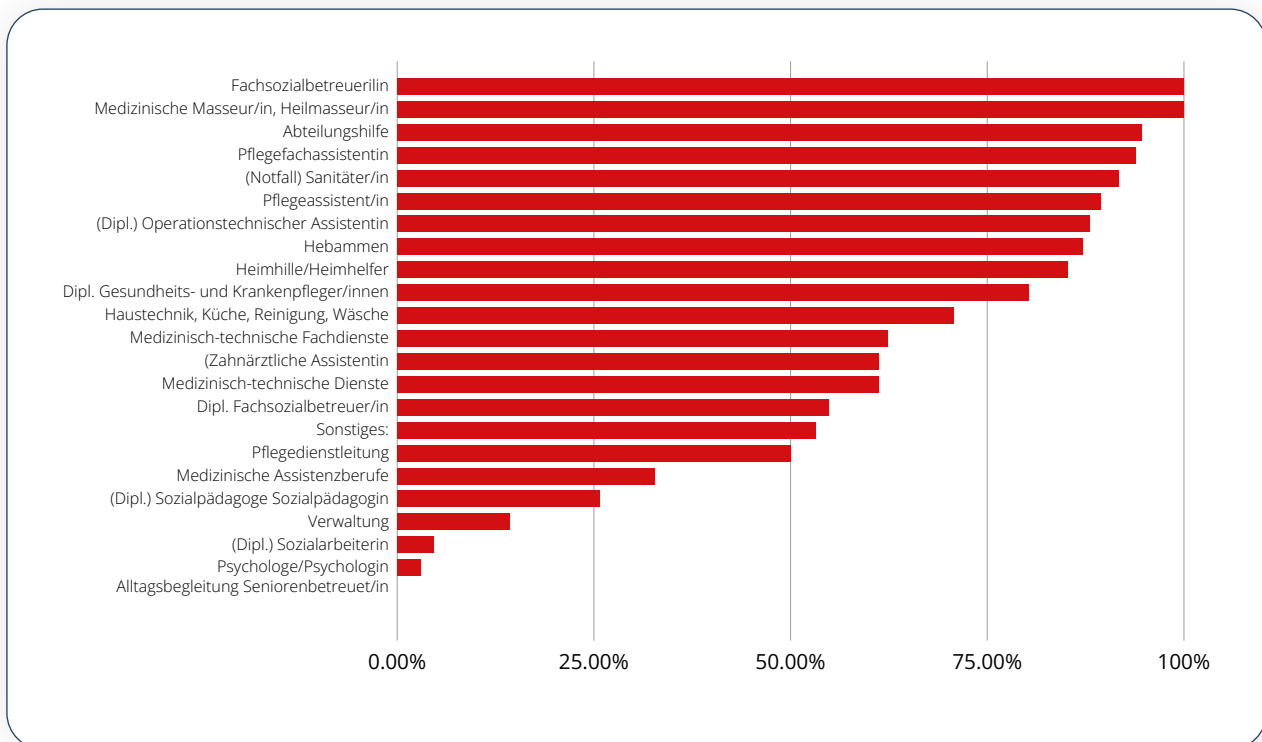
7,41 % der Befragten geben an, dass die körperliche Beanspruchung in ihrer Arbeit sehr schwach ist. Diese geringere Zahl an Beschäftigten arbeitet in vermutlich weniger körperlich fordernden Bereichen oder profitiert von erfolgreichen Maßnahmen zur Reduktion körperlicher Belastungen.

Zusammengefasst zeigen die Umfrageergebnisse, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol eine hohe körperliche Beanspruchung erlebt.

Die Tatsache, dass 68,65 % der Befragten ihre Arbeit als eher stark oder sehr stark körperlich belastend empfinden, verdeutlicht die Notwendigkeit dringender Maßnahmen zum Schutz der physischen Gesundheit der Beschäftigten. Solche Maßnahmen könnten die Implementierung von ergonomischen Arbeitsplätzen, den Einsatz von Hilfsmitteln zur Reduktion körperlicher Arbeit, regelmäßige Pausen, präventive Gesundheitsangebote sowie Schulungen zur Vermeidung von Verletzungen umfassen.

Körperliche Beanspruchung nach Berufen

Um herauszufinden, welche Berufsgruppen die größte körperliche Beanspruchung erfahren, wurde die Antworten nach Berufsgruppen zusammengefasst. Die Werte geben dabei die Anzahl von Personen an, welche angegeben haben eine "eher starke" oder eine "starke" körperliche Beanspruchung in der Arbeit zu erleben.

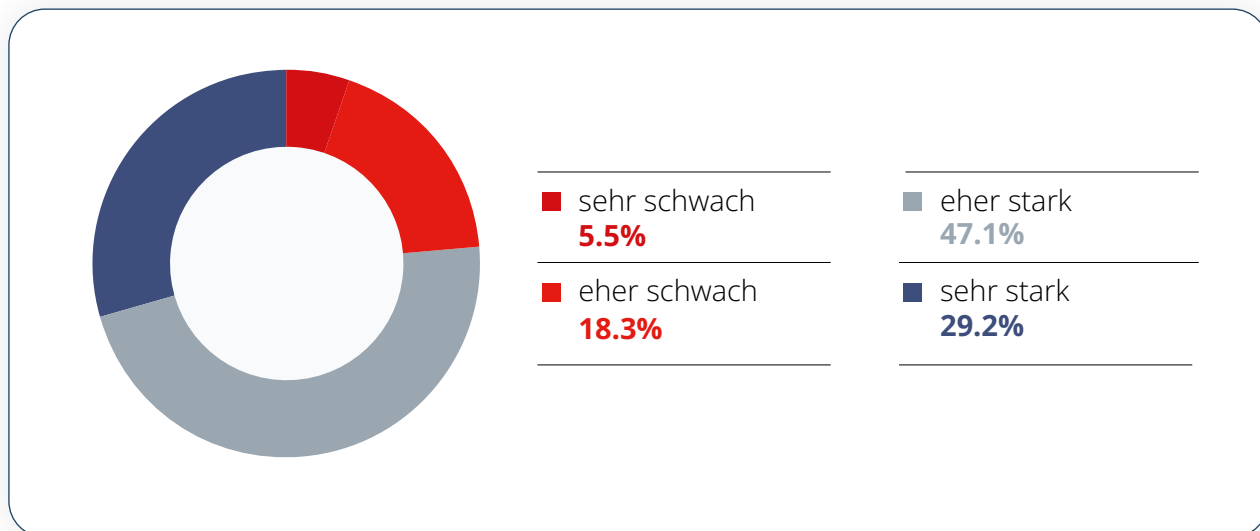


Dabei zeigt sich eine recht deutliche Dreiteilung in der körperlichen Beanspruchung. Werte von über 75 % kommen vor allem in Berufsgruppen vor, die sehr nahe und direkt mit Patient*innen arbeiten, wie Masseur*innen, Pflegefachassistent*innen und Hebammen. Werte unter 75 % aber über 50 % am ehesten bei Heimhilfen und Dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger*innen sowie Werte von unter 50 % bei Personen in der Verwaltung und Assistenz.

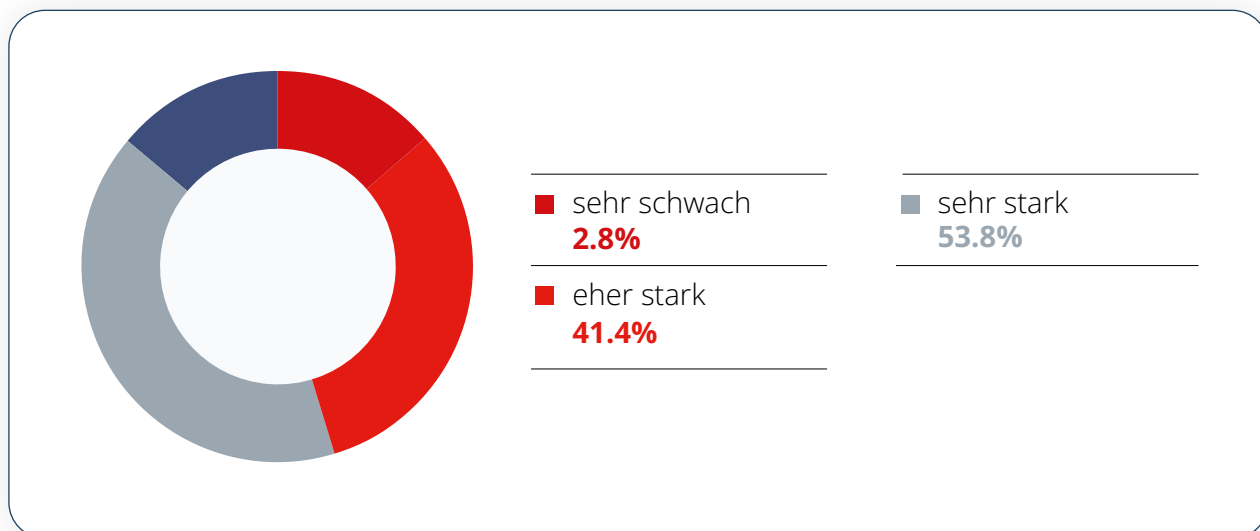
Körperliche Beanspruchung nach Setting

In der folgenden Analyse wird die körperliche Beanspruchung nach den einzelnen Settings aufgeteilt, um ein genaueres Bild zu erhalten.

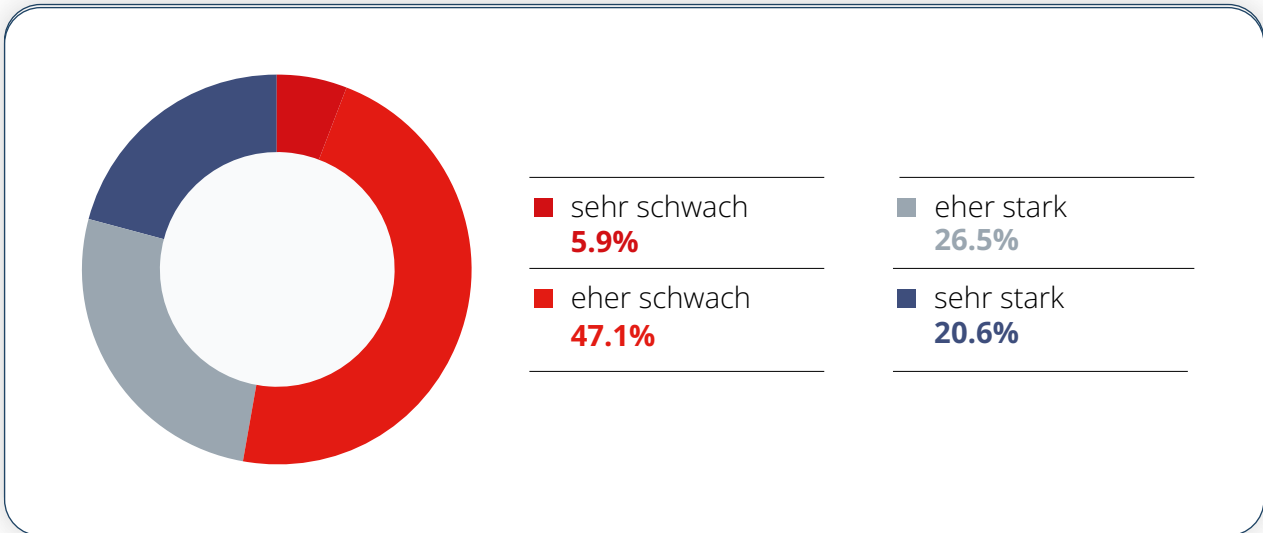
Krankenhaus: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



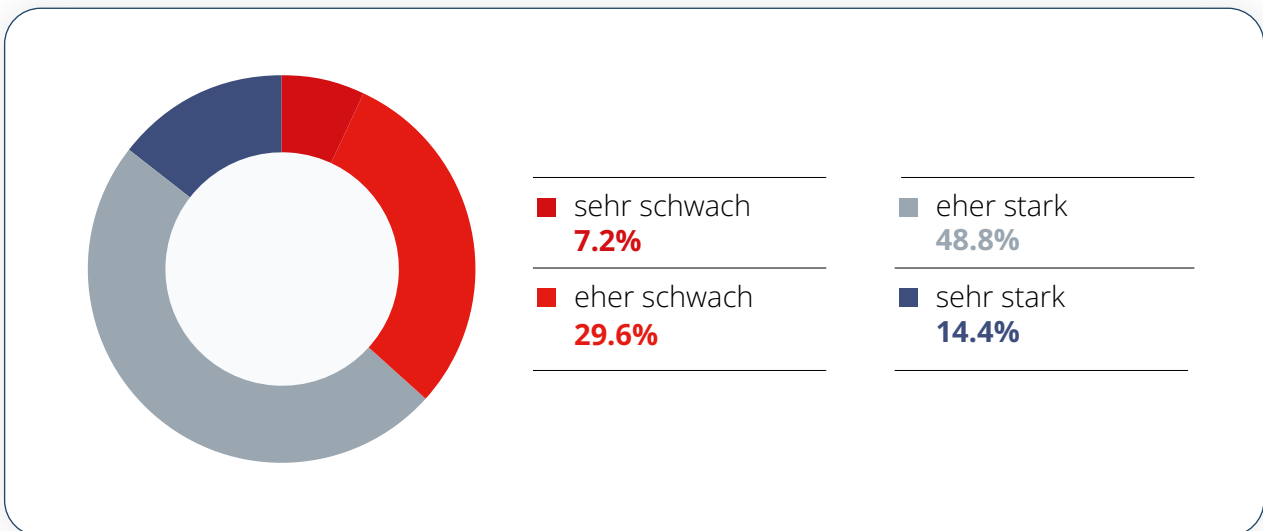
Pflegeheim: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



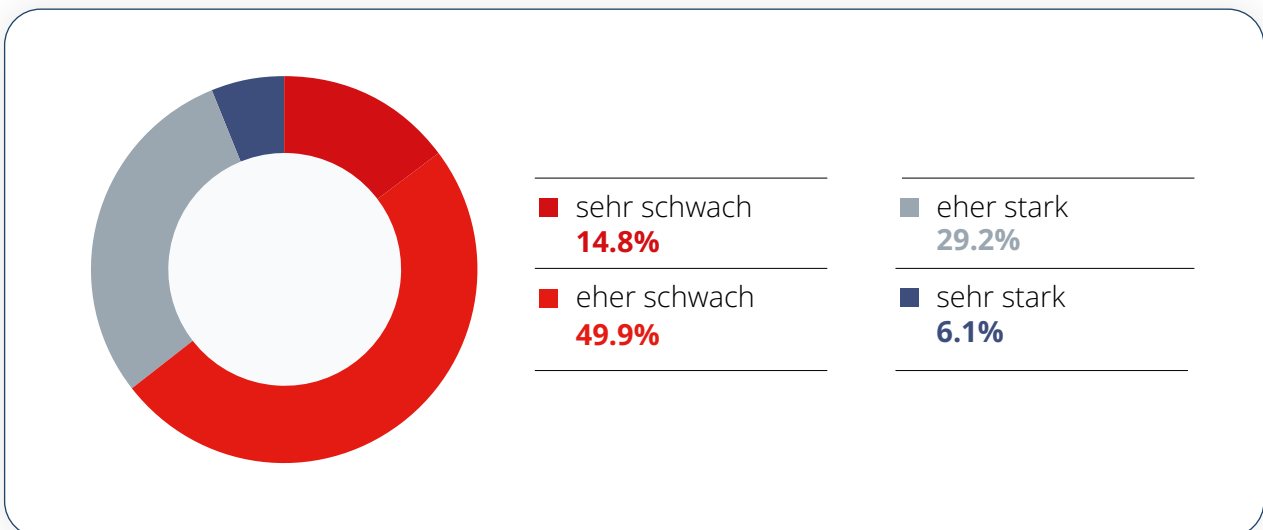
Behinderteneinrichtung: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



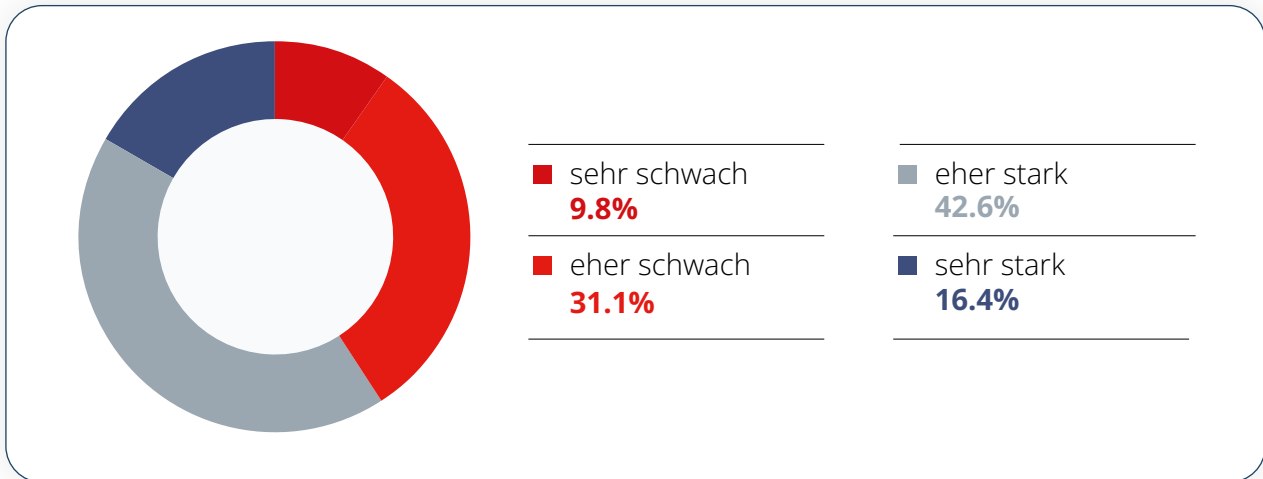
Mobiler Dienst: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



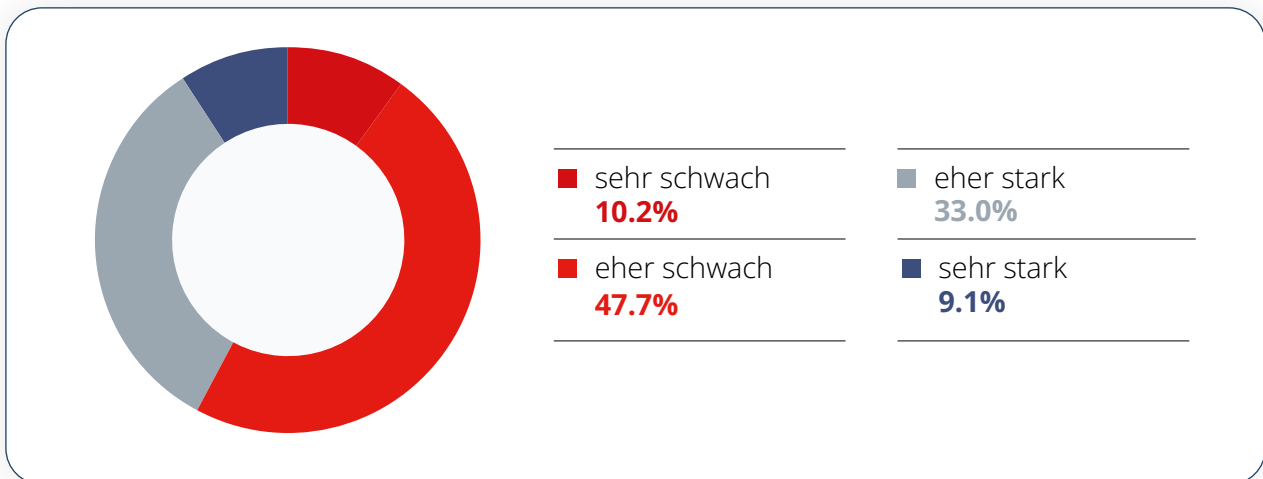
Arztpraxis: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



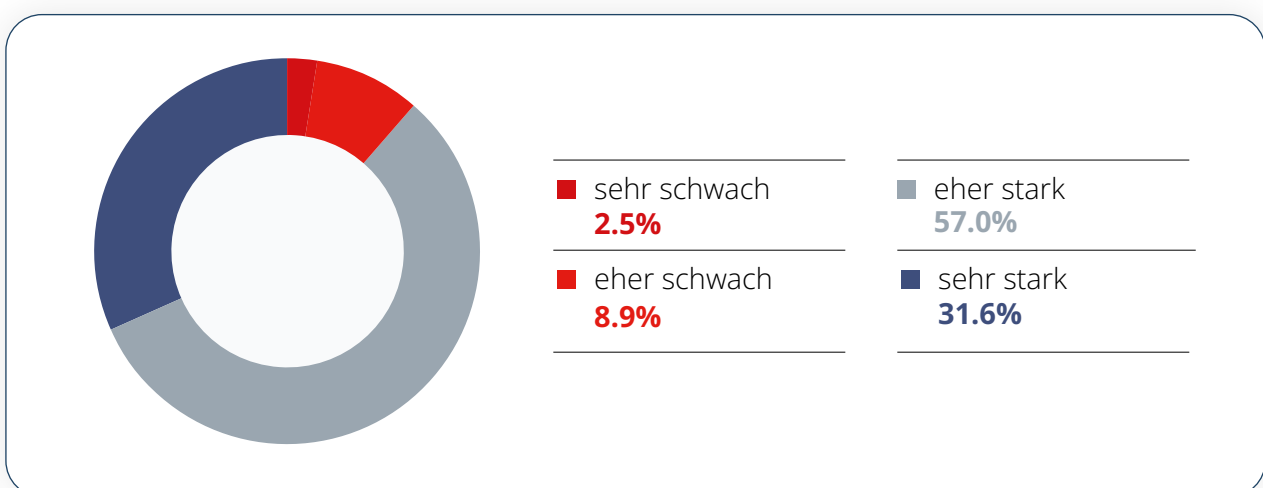
Kur-(Reha-)Zentrum: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



Institute (Abulatorium, Labor etc.): Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



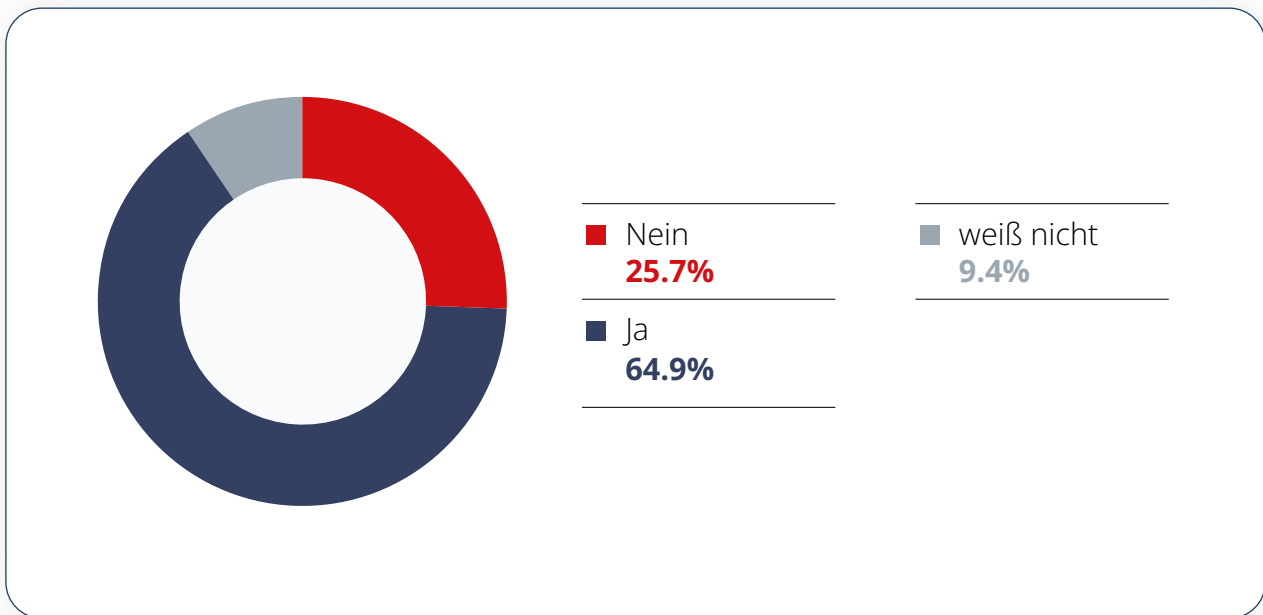
Krankentransport: Wie hoch ist Ihre körperliche Beanspruchung?



Wie die Auswertung nach einzelnen Settings zeigt, ist die körperliche Beanspruchung sehr unterschiedlich. Die Arbeit in der Pflege weist mit Abstand die größte körperliche Beanspruchung auf, gefolgt vom Krankentransport und der Arbeit im Krankenhaus. Weniger körperlich beanspruchend ist die Arbeit in Arztpraxen, in Einrichtungen der Behindertenbetreuung sowie Instituten wie Ambulatorien und Laboren.

Hilfsmittel in der Arbeit

Stehen in Ihrer Arbeit Hilfsmittel zur Verfügung?



Die Verfügbarkeit von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Faktor für die Effizienz und Sicherheit in der Arbeit. 64,88 % der Befragten geben an, dass ihnen in ihrer Arbeit Hilfsmittel zur Verfügung stehen. Diese Mehrheit zeigt, dass in vielen Einrichtungen bereits Maßnahmen getroffen wurden, um die Arbeit der Beschäftigten zu erleichtern, sei es durch technische Geräte, Hilfsmittel zur körperlichen Entlastung oder andere unterstützende Technologien. Dies ist ein positives Signal und deutet darauf hin, dass viele Arbeitgeber die Notwendigkeit solcher Hilfsmittel erkannt haben.



Fehlende Hilfsmittel

Auf der anderen Seite geben jedoch 25,73 % der Befragten an, dass ihnen keine Hilfsmittel zur Verfügung stehen. Diese beträchtliche Minderheit von mehr als einem Viertel der Beschäftigten weist auf erhebliche Lücken in der Ausstattung und Unterstützung hin. In Arbeitsumfeldern, die hohe körperliche Anforderungen und Tätigkeiten umfassen, kann das Fehlen von Hilfsmitteln zu einer erhöhten physischen Belastung und einem erhöhten Risiko für gesundheitliche Probleme führen.

Unzureichende Information

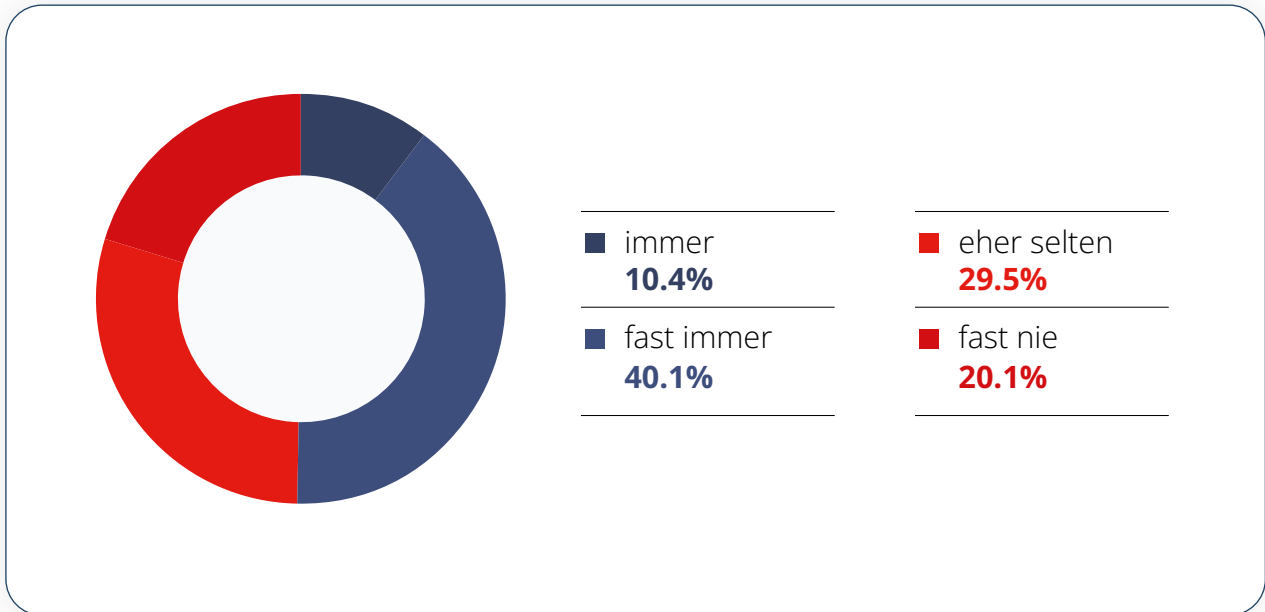
Zusätzlich geben 9,39 % der Befragten an, dass sie nicht wissen, ob Hilfsmittel zur Verfügung stehen. Diese Unsicherheit könnte auf mangelhafte Kommunikation oder unzureichende Schulung bezüglich der vorhandenen Hilfsmittel hinweisen. Es zeigt die Notwendigkeit, die Beschäftigten besser über die verfügbaren Ressourcen und deren Nutzung zu informieren und sie gegebenenfalls in deren Anwendung zu schulen.

Zusammengefasst zeigen die Umfrageergebnisse, dass zwar eine Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol über Hilfsmittel verfügt, dennoch eine signifikante Anzahl von Beschäftigten entweder keinen Zugang zu diesen hat oder nicht ausreichend informiert ist.

Die Verfügbarkeit von Hilfsmitteln ist ein entscheidender Faktor zur Reduktion der körperlichen Beanspruchung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Es gibt klare Hinweise auf die Notwendigkeit, die Lücken in der Ausstattung zu schließen und die Kommunikation sowie Schulungen zu verbessern

Verwendung der Hilfsmittel

Wie oft werden Hilfsmittel tatsächlich verwendet?



Als Nächstes wurde der Frage nachgegangen, wie oft vorhandene Hilfsmittel auch tatsächlich verwendet werden. Für diese Auswertung wurden nur die Personen berücksichtigt, welche angegebenen haben, dass Hilfsmittel zur Verfügung stehen.



Immer verwendet

10,40 % der Befragten geben an, dass Hilfsmittel immer verwendet werden. Diese Gruppe zeigt, dass in einigen Einrichtungen oder bei bestimmten Aufgaben die Nutzung von Hilfsmitteln ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags ist. Diese kontinuierliche Nutzung kann zur Reduktion der körperlichen Belastung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

Fast immer verwendet

40,08 % der Befragten sagen, dass Hilfsmittel fast immer verwendet werden. Diese hohe Zahl deutet darauf hin, dass die meisten der zur Verfügung stehenden Hilfsmittel regelmäßig in der täglichen Arbeit eingesetzt werden, was auf eine positive Akzeptanz und nützliche Integration in den Arbeitsablauf hinweist.

Eher selten verwendet

29,45 % der Mitarbeitenden berichten, dass die Hilfsmittel eher selten verwendet werden. Diese beträchtliche Gruppe deutet auf eine suboptimale Nutzung hin, möglicherweise aufgrund von fehlender Schulung, Zeitdruck oder mangelnder Verfügbarkeit im entscheidenden Moment. Hier besteht eindeutig Handlungsbedarf, um die Nutzung zu verbessern und die Vorteile der Hilfsmittel voll auszuschöpfen.

Fast nie verwendet

20,07 % der Befragten geben an, dass Hilfsmittel fast nie verwendet werden. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf potenzielle Barrieren in der Nutzung oder Akzeptanz, wie mangelnde Schulung, ineffektive Hilfsmittel oder kulturelle Hürden innerhalb der Organisation.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass, selbst wenn Hilfsmittel zur Verfügung stehen, diese nur in rund der Hälfte aller Fälle auch regelmäßig verwendet werden.

Mentale Belastungen



Um die mentale Belastung in den Gesundheits- und Sozialberufen in Tirol zu erheben, haben wir das Kopenhagener Burnout Inventory verwendet.

Das Copenhagener Burnout Inventory (CBI) ist ein wissenschaftlich anerkanntes Instrument, das speziell entwickelt wurde, um das Ausmaß von Burnout bei Beschäftigten im Gesundheitsbereich zu messen. Burnout ist ein Zustand der Erschöpfung, der durch langanhaltenden Stress bei der Arbeit verursacht wird und sich in emotionaler Erschöpfung, Zynismus und einer reduzierten Leistungsfähigkeit äußert. Dieses Phänomen ist besonders im Gesundheits- und Sozialbereich relevant, wo Mitarbeiter oft unter hohem Druck und in emotional anspruchsvollen Situationen arbeiten.

Die Verwendung des Copenhagener Burnout Inventory im Gesundheitsbereich bietet mehrere Vorteile, die es zu einem geeigneten Tool machen, um die Burnout-Gefahr zu erfassen und zu analysieren:



Spezifische Anwendungsbereiche

Das CBI teilt Burnout in drei Kategorien ein – persönliches Burnout, arbeitsbezogenes Burnout und kundenbezogenes Burnout –, wodurch eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Stressquellen möglich ist. Diese Unterscheidung ist im Gesundheitssektor besonders wertvoll, da die Mitarbeiter sowohl mit persönlichen als auch mit arbeits- und klientspezifischen Herausforderungen konfrontiert sind.



Validität und Reliabilität

Das Copenhagener Burnout Inventory wurde umfangreich getestet und hat sich als valides und zuverlässiges Messinstrument erwiesen. Es bietet robuste Ergebnisse, die genutzt werden können, um die Effektivität von Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu bewerten.



Einfache Anwendbarkeit und Verständlichkeit

Das CBI ist so konzipiert, dass es leicht verständlich und einfach auszufüllen ist, was die Akzeptanz unter den Beschäftigten fördert. Dies ist besonders wichtig in einem Bereich wie dem Gesundheitswesen, wo Zeit häufig eine knappe Ressource ist.

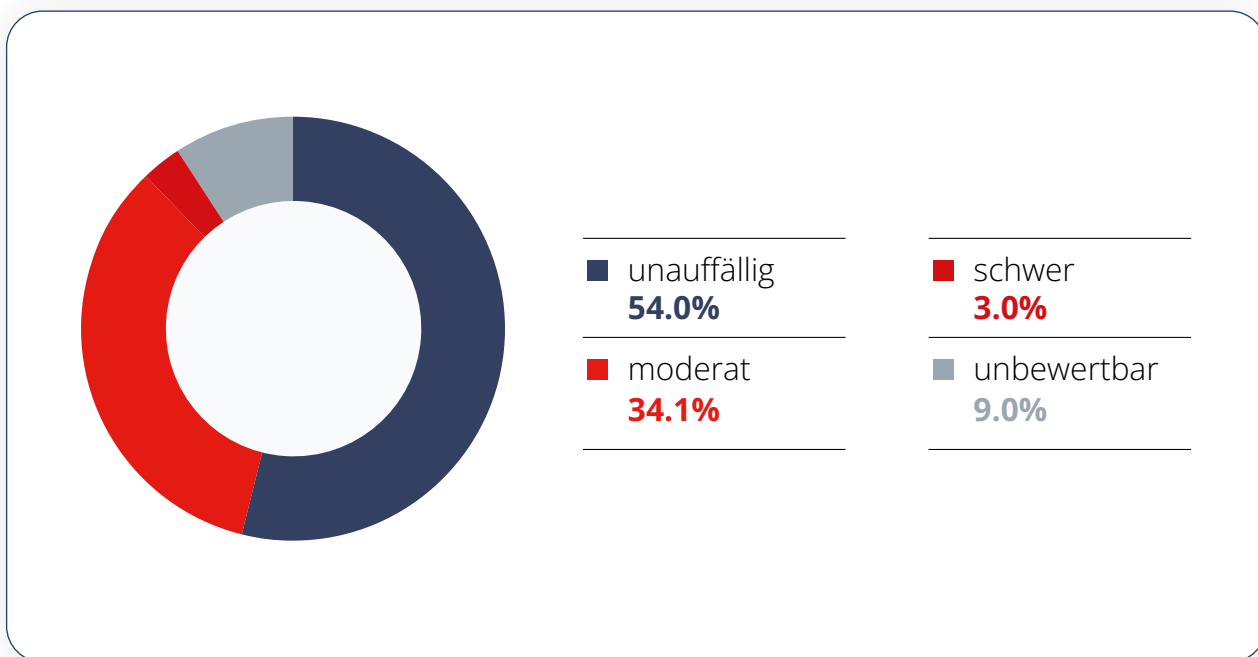


Internationale Anerkennung

Da das CBI international eingesetzt und anerkannt ist, ermöglicht es Vergleiche zwischen verschiedenen Institutionen und Ländern.



Burnout Symptome



Die Umfrageergebnisse zur Burnout-Belastung der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol offenbaren ein differenziertes Bild des emotionalen und psychischen Zustands der Arbeitskräfte in dieser Branche.

Verteilung der Burnout Belastung

Unauffällig (54.0%)

Mehr als die Hälfte der Befragten zeigt keine auffälligen Anzeichen eines Burnouts.

Moderat (34.10%)

Etwas mehr als 34% der Befragten erleben moderate Symptome von Burnout. Diese Gruppe verspürt bereits negative Auswirkungen des Arbeitsstress, die ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen, jedoch noch nicht in einem kritischen Bereich sind.

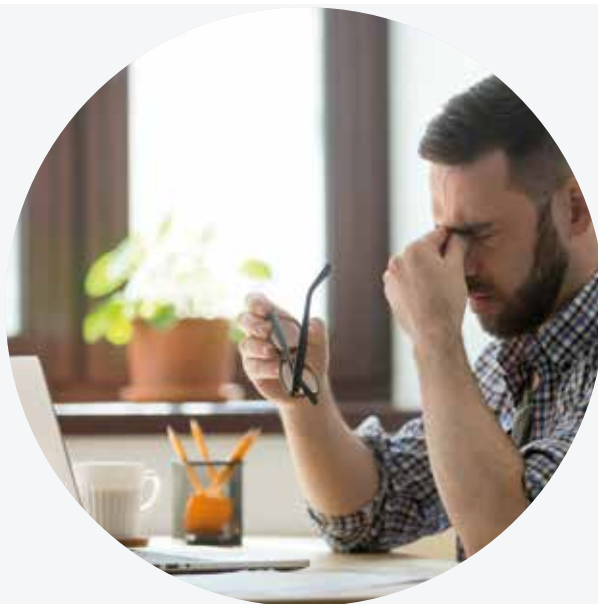
Schwer (3.0%)

Rund 3% der Befragten leiden unter schweren Burnout-Symptomen. Mit anderen Worten: jede/r 30 Mitarbeitende in den Gesundheits- und Sozialberufen ist akut Burnout gefährdet und würde dringend medizinische Unterstützung benötigen.

Unbewertbar (9.0%)

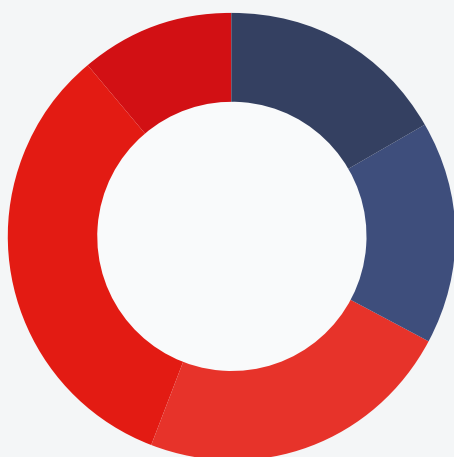
Als unbewertbar wurden alle Antworten gewertet, bei denen nicht alle Fragen beantwortet wurden.

Arbeiten trotz Krankheit



Wie oft krank arbeiten

Wie oft waren Sie letztes Jahr krank arbeiten?



■ 0
16.8%

■ 1 mal
16.0%

■ 2 mal
23.2%

■ 3 bis 5 Mal
32.9%

■ mehr als 5 Mal
11.1%

Die Umfrageergebnisse zur Frage, wie oft Beschäftigte im letzten Jahr krank zur Arbeit erschienen sind, liefern entscheidende Einblicke in das Gesundheitsverhalten und die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol. Krank zur Arbeit zu gehen, häufig als „Präsentismus“ bezeichnet, kann auf verschiedene Probleme hinweisen, darunter hohe Arbeitsbelastung, Personalmangel oder kulturellen Druck im Arbeitsumfeld.

Krank nicht zur Arbeit gegangen

16,81 % der Befragten gaben an, dass sie im letzten Jahr nicht krank zur Arbeit gegangen sind. Diese Gruppe hat entweder keine gesundheitlichen Probleme erlebt, für die sie zu Hause bleiben mussten, oder sie haben sich bei Bedarf krankgemeldet. Dies ist ein positiver Indikator für eine gesunde Arbeitsumgebung und eine respektierende Betriebskultur in Bezug auf die Gesundheit der Mitarbeiter.

Einmal krank zur Arbeit gegangen

16,01 % der Befragten berichteten, dass sie im letzten Jahr einmal krank zur Arbeit erschienen sind. Dies könnte auf gelegentliche gesundheitliche Schwierigkeiten hinweisen, die die Betroffenen dennoch nicht von der Arbeit abhielten. Auch wenn dies eine moderate Zahl ist, zeigt sie, dass Krankheitsbild und Arbeitsdruck möglicherweise miteinander zusammenhängen.

Zweimal krank zur Arbeit gegangen

23,22 % der Befragten gaben an, dass sie zweimal krank zur Arbeit gekommen sind. Diese Gruppe zeigt eine signifikante Häufigkeit von Krankheitspräsentismus, was auf wiederholte gesundheitliche Probleme oder ein starkes Pflichterfüllungsgefühl trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung hinweisen könnte.

Drei bis fünfmal krank zur Arbeit gegangen

Insgesamt 32,90 % der Befragten berichteten, dass sie drei bis fünfmal im letzten Jahr krank arbeiten gegangen sind. Dieser hohe Anteil deutet auf ernsthafte und wiederholte Probleme hin, die möglicherweise durch anhaltenden Arbeitsdruck, Personalmangel oder eine Kultur des Nicht-Zuhause-Bleibens bei Krankheit bedingt sind. Das häufige Auftreten von Präsentismus kann langfristig zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen führen und die Produktivität sowie die Qualität der Arbeitsleistung beeinträchtigen.

Mehr als fünfmal krank zur Arbeit gegangen

11,07 % der Befragten gaben an, dass sie mehr als fünfmal krank zur Arbeit gegangen sind. Dies ist besonders besorgniserregend und deutet auf gravierende Missstände in der Arbeitskultur oder im Gesundheitsmanagement hin, die dringend adressiert werden müssen. Ein so hohes Maß an Präsentismus kann erhebliche Risiken für die langfristige Gesundheit der Beschäftigten und die Qualität der Dienstleistungen darstellen.

Zusammenfassen lassen sich die Ergebnisse, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten trotz Krankheit zur Arbeit geht, was auf verschiedene tiefsitzende Probleme hinweist. Fast zwei Drittel der Befragten (67,19 %) sind mindestens zweimal krank zur Arbeit erschienen und mehr als 40 % sogar drei- bis fünfmal oder öfter. Dies zeigt einen deutlichen Handlungsbedarf.

Kontaktieren Sie uns



Interdisziplinäre Gesellschaft für Sozialtechnologie und Forschung OG
Leechgasse 64/14
8010 Graz
FN 480627f



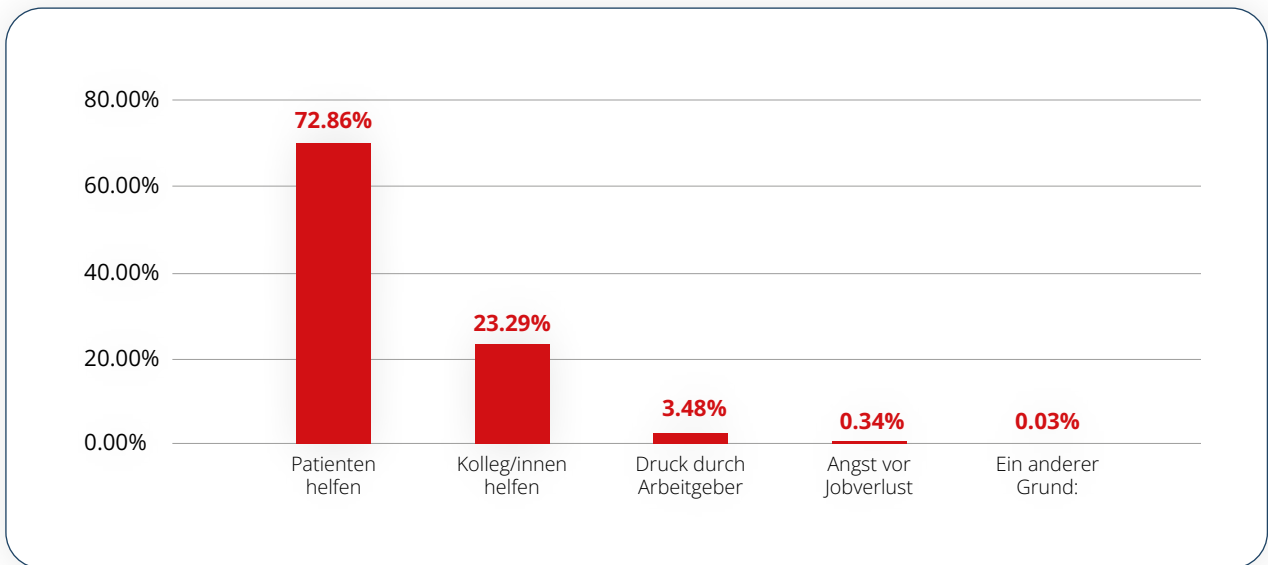
office@igsf.at



www.igsf.at

Warum krank arbeiten

Warum gehen Sie krank arbeiten?



Die hohen Zahlen an Präsentismus werfen natürlich die Frage auf, warum die Beschäftigten krank zur Arbeit erscheinen



Patienten helfen

Der überwältigende Hauptgrund, warum Beschäftigte krank arbeiten gehen, ist das Bedürfnis, den Patienten zu helfen. Mit 72,86 % geben die Befragten an, dass ihre Verpflichtung gegenüber den Patienten sie dazu motiviert, auch im Krankheitsfall zur Arbeit zu erscheinen. Dieses starke Engagement und Verantwortungsgefühl verdeutlicht die Hingabe der Beschäftigten gegenüber ihren Klienten. Andererseits macht es deutlich, dass es gravierende Probleme in der Versorgungslage geben muss, damit sich die Beschäftigten zu diesem Schritt genötigt sehen.

Kolleg/innen helfen

Ein weiterer häufiger Grund ist der Wille, den Kolleg/innen zu helfen, welcher von 23,29 % der Befragten genannt wird. Diese Motivation zeigt das starke Gemeinschaftsgefühl und die Solidarität unter den Kollegen im Gesundheits- und Sozialbereich. Es deutet jedoch auch auf den Druck hin, den Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich zu lassen, was in Situationen von Personalmangel besonders ausgeprägt sein kann.

Druck durch Arbeitgeber

3,48 % der Befragten empfinden einen Druck durch den Arbeitgeber, auch krank zur Arbeit zu kommen. Dieser Anteil weist auf problematische Arbeitsbedingungen und möglicherweise eine Unternehmenskultur hin, die Krankheitstage nicht ausreichend respektiert und den Beschäftigten das Gefühl vermittelt, unentbehrlich zu sein.

Angst vor Jobverlust

Nur 0,34 % der Befragten geben an, dass sie aus Angst vor Jobverlust krank arbeiten gehen. Diese geringe Zahl deutet darauf hin, dass der Jobverlust weniger eine weitverbreitete Angst darstellt, aber dennoch für eine kleine Gruppe relevant ist.

Zusammenfassend zeigen diese Ergebnisse, dass der Hauptgrund für Präsentismus das starke Verantwortungsbewusstsein gegenüber Patienten und Kolleg/innen ist. Der Druck durch Arbeitgeber und die Angst vor Jobverlust sind weniger häufig, jedoch immer noch relevant für die Gesamtsituation.

Meinung der Teilnehmenden

“

“Ich habe in einem Jahr noch niemals meine Pause konsumiert, da wir zu wenig Personal vor Ort eingeteilt sind. Die Stunde darf ich mir allerdings nicht zusätzlich schreiben. Bei jedem 12 Stunden Dienst arbeite ich also 12:h45min. 45min. Jedes mal Gratis (und oft bleibt man noch 15 Minuten länger, wenns nicht anders geht und schreibt das auch nicht immer). Jetzt in den Sommermonaten müssen wir viel kompensieren - daher bin ich sehr streng eingeteilt und wurde an einem Freitag (in der Arbeit) krank - ich hätte am Montag bereits wieder 3 darauffolgende Nächte gehabt und hatte ein sehr schlechtes Gewissen, mich krankmelden zu müssen, da ich weiß, wie manche Kollegen auf Krankheitsfälle reagieren.”

“

“Weil ich es als notwendig für den Betrieb erachtete“

“

“Jemand anderes muss es kompensieren, Druck und Lästereien am Arbeitsplatz durch manche selbst sehr überlastete Kollegen“

“

“Möchte nicht, dass meine Kolleginnen meine Arbeit dazu erledigen müssen“

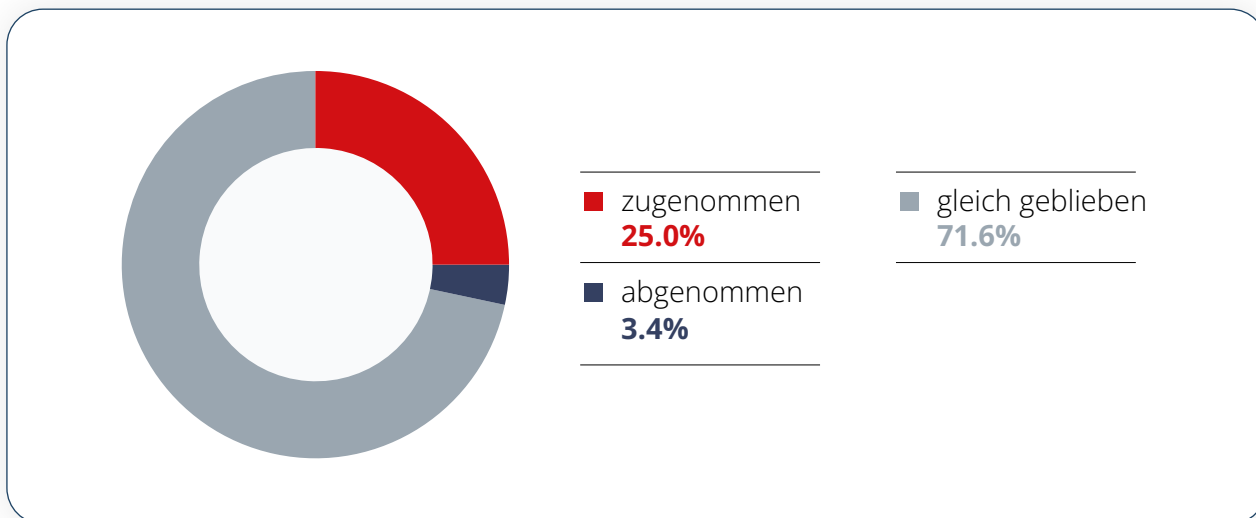
“

“Meine Kolleg/innen sind genervt, wenn sie Krankenstände vertreten müssen und melden sich dazu somit auch nie freiwillig. Somit geht man lieber krank arbeiten, anstatt sich der bösen Kommentare der Kollegen auszusetzen.”

Krankenstand seit Corona

Die Corona-Pandemie war eine große Herausforderung für den Gesundheits- und Sozialbereich. Deswegen hat sich die Frage gestellt, ob sich die Krankenstandshäufigkeit seither verändert hat.

Hat Ihre Krankenstandshäufigkeit seit der Corona-Pandemie:



Zugenommen

24,98 % der Befragten geben an, dass ihre Krankenstandshäufigkeit seit der Corona-Pandemie zugenommen hat. Dies ist ein beträchtlicher Anteil, der darauf hinweist, dass entweder die Belastungen durch die Pandemie oder direkte gesundheitliche Auswirkungen von COVID-19 zu einer höheren Anzahl von Krankenständen geführt haben. Dies könnte durch erhöhte Arbeitslasten, Stress, Angst oder direkte Infektionen mit dem Virus verursacht sein.



Abgenommen

3,41 % der Befragten berichten, dass ihre Krankenstandshäufigkeit seit der Pandemie abgenommen hat. Diese niedrige Zahl könnte auf vermehrte Sicherheits- und Hygienemaßnahmen, eine stärkere Eigenverantwortung für die gesundheitliche Vorbeugung oder eine veränderte Arbeitsbelastung hinweisen, die zu einer verbesserten Gesundheit der Beschäftigten beigetragen hat.



Gleich geblieben

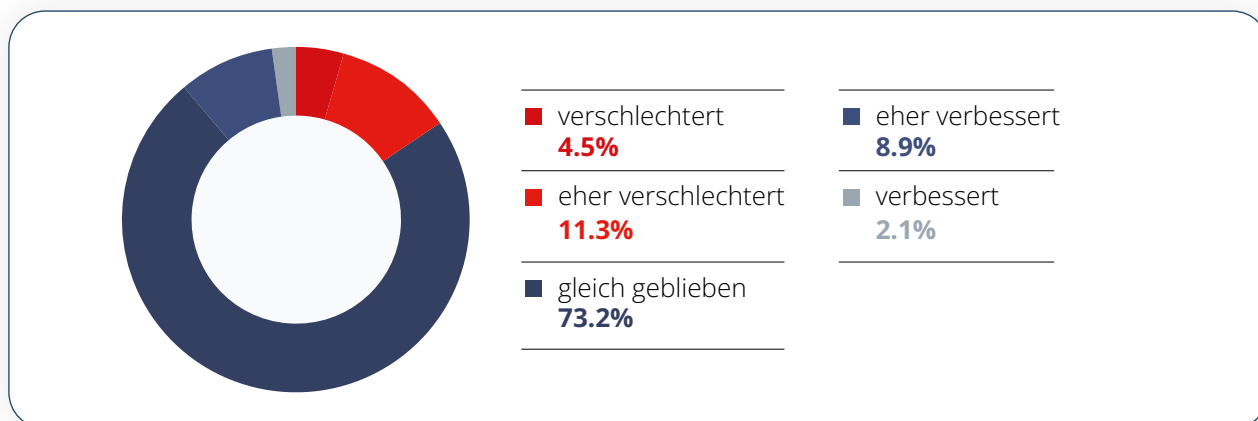
71,61 % der Befragten geben an, dass ihre Krankenstandshäufigkeit seit der Pandemie gleich geblieben ist. Diese Mehrheit zeigt, dass für viele Beschäftigte die Pandemie keine signifikante Auswirkung auf ihre krankheitsbedingte Abwesenheit hatte. Dies könnte darauf hinweisen, dass bestehende gesundheitliche Probleme und Krankheitsmuster durch die Pandemie nicht wesentlich beeinflusst wurden.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass die Krankenstandshäufigkeit nach Beginn der Corona-Pandemie bei einem Viertel der Befragten zugenommen hat, während sie bei der Mehrheit gleich geblieben ist. Die geringe Anzahl, bei der die Krankenstandshäufigkeit abgenommen hat, weist darauf hin, dass in einigen Fällen positive Effekte durch die pandemiebedingten Veränderungen erzielt wurden.

Auswirkungen der Maßnahmen

Um die problematischen Arbeitsbedingungen im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe zu adressieren, wurde eine Reihe von Maßnahmen beschlossen. Darunter fallen unter anderem der Pflegebonus und die Entlastungswoche. Die Teilnehmenden in der Erhebung wurden deswegen danach gefragt, wie sehr diese Maßnahmen einen spürbaren Effekt auf die Arbeitsbedingungen hatten.

In letzter Zeit wurden einige gesetzliche Maßnahmen getroffen, um die Gesamtsituation zu verbessern. Haben sich die Arbeitsbedingungen dadurch bei Ihnen:



Die Ergebnisse zur Wahrnehmung der gesetzlichen Maßnahmen und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zeigen ein differenziertes Bild. Hierbei lassen sich die Antwortkategorien sinnvoll in drei Hauptgruppen unterteilen: verschlechtert, verbessert und gleich geblieben.



Verschlechtert

Ein beachtlicher Anteil der Befragten, nämlich insgesamt 671 Personen (192 Personen oder 4,52 % "verschlechtert" und 479 Personen oder 11,29 % "eher verschlechtert"), berichtete von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass für rund 15,81 % der Beschäftigten die kürzlich ergriffenen gesetzlichen Maßnahmen zusätzliche Belastungen mit sich gebracht haben oder als unzureichend empfunden wurden. Diese Wahrnehmung könnte verschiedene Ursachen haben, wie zum Beispiel eine ungleiche Verteilung der Arbeitslast, unzureichende Unterstützung oder fehlende Anpassung der Maßnahmen an die spezifischen Bedürfnisse der Belegschaft.



Verbessert

Auf der positiven Seite empfanden insgesamt 466 Personen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (89 Personen oder 2,10 % "verbessert" und 377 Personen oder 8,88 % "eher verbessert"). Dies entspricht einem Anteil von etwa 10,98 % der Befragten. Diese Ergebnisse zeigen, dass für einen Teil der Beschäftigten die gesetzlichen Maßnahmen positive Veränderungen bewirkt haben. Dies könnte darauf hinweisen, dass bestimmte Reformen, wie z.B. neue Arbeitszeitregelungen oder zusätzliche Ressourcen, tatsächlich die Arbeitssituation für diese Personen verbessert haben.



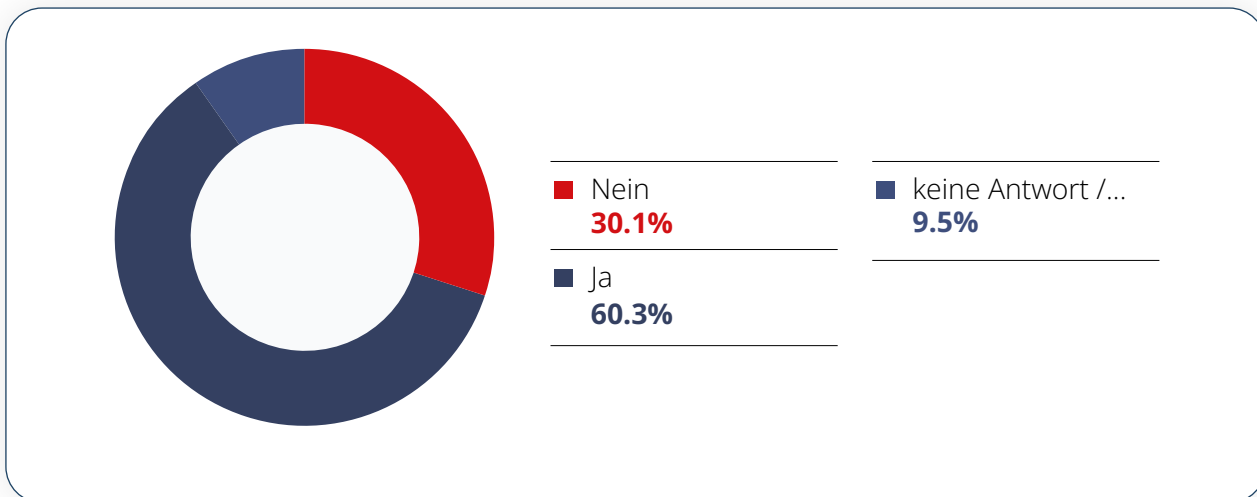
Gleich geblieben

Die Mehrheit der Befragten, nämlich 3107 Personen (73,21 %), gab an, dass die Arbeitsbedingungen gleich geblieben seien. Diese große Gruppe zeigt, dass die Mehrheit der Beschäftigten keine signifikante Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen durch die neuen gesetzlichen Maßnahmen wahrgenommen hat. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Maßnahmen möglicherweise in ihrer Umsetzung nicht weitreichend genug waren oder die Beschäftigten aufgrund bereits bestehender hoher Arbeitsbelastung die Änderungen nicht als relevant wahrnehmen konnten.

Pflegebonus/zuschuss erhalten?

Der Pflegebonus bzw. Pflegezuschuss wurde als Unterstützungsmaßnahme für Beschäftigte im Gesundheitsbereich konzipiert. Bei der Auswertung wurden deswegen lediglich die Antworten von Teilnehmenden aus den Settings Krankenhaus, Pflegeheim, Mobile Dienste und Behinderteneinrichtungen berücksichtigt.

Haben Sie den Pflegebonus erhalten?



Nein

Ein beträchtlicher Anteil der Befragten, nämlich 30,15 % gab an, den Pflegebonus oder Pflegezuschuss nicht erhalten zu haben. Diese Gruppe zeigt, dass beinahe ein Drittel der Beschäftigten in relevanten Settings keinen Zugang zu diesem finanziellen Anreiz gehabt hat. Mögliche Gründe könnten hierfür in der Art der Tätigkeit, den Anstellungskonditionen oder schlichtweg administrativen Hürden liegen.

Ja

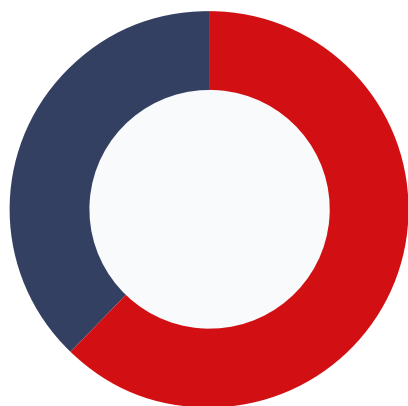
Auf der anderen Seite bestätigten 60,32 % der Befragten, dass sie den Pflegebonus oder Pflegezuschuss erhalten haben. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Beschäftigten in den entsprechenden Settings in Tirol von dieser finanziellen Unterstützung profitiert hat. Für diese Personen stellt der Pflegebonus vermutlich eine Anerkennung ihrer besonderen Belastung und ihres Einsatzes dar und könnte dazu beitragen, ihre Motivation und Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.

Keine Antwort / weiß nicht

Ein kleinerer Teil der Befragten, nämlich 9,53 % gab entweder keine Antwort auf die Frage oder war sich unsicher darüber, ob sie den Pflegebonus beziehungsweise Pflegezuschuss erhalten haben. Diese Unklarheit könnte auf verschiedene Faktoren hinweisen, beispielsweise auf mangelnde Kommunikation der Bedingungen und Verteilungskriterien der finanziellen Unterstützung oder auf Unwissenheit über den Erhalt des Bonus, möglicherweise durch automatische oder indirekte Auszahlungsmethoden.

Fair, wie Pflegebonus vergeben wurde?

Finden Sie es fair, wie der Pflegebonus vergeben wurde?



■ Nein
62.3%

■ Ja
37.7%

Nein

Eine Mehrheit der Befragten, nämlich 62,26 %, empfindet die Vergabe des Pflegebonus oder Pflegezuschusses als nicht fair. Diese hohe Zahl deutet auf ein weitverbreitetes Gefühl der Ungerechtigkeit hin, was möglicherweise auf wahrgenommene Ungleichheiten, unklare Verteilungskriterien oder administrative Probleme hinweist.

Ja

Auf der anderen Seite finden 37,74 % der Befragten, dass die Vergabe des Pflegebonus beziehungsweise Pflegezuschusses fair erfolgte. Dieser Anteil zeigt, dass es auch eine signifikante Gruppe gibt, die die Maßnahme als gerecht und angemessen empfindet.

Keine Antwort

Es gab keine Antworten, die in die Kategorie "keine Antwort / weiß nicht" fallen, was darauf hinweist, dass alle befragten Personen eine klare Meinung zu dieser Frage hatten.

Meinung der Teilnehmenden

”

“Teilzeitbeschäftigte bekamen weniger ausgezahlt, obwohl das Personal war, die ständig Überstunden leistete und eingesprungen sind, um den Betrieb aufrechtzuerhalten”

”

“sollte jede Berufsgruppe in der Pflege erhalten”

”

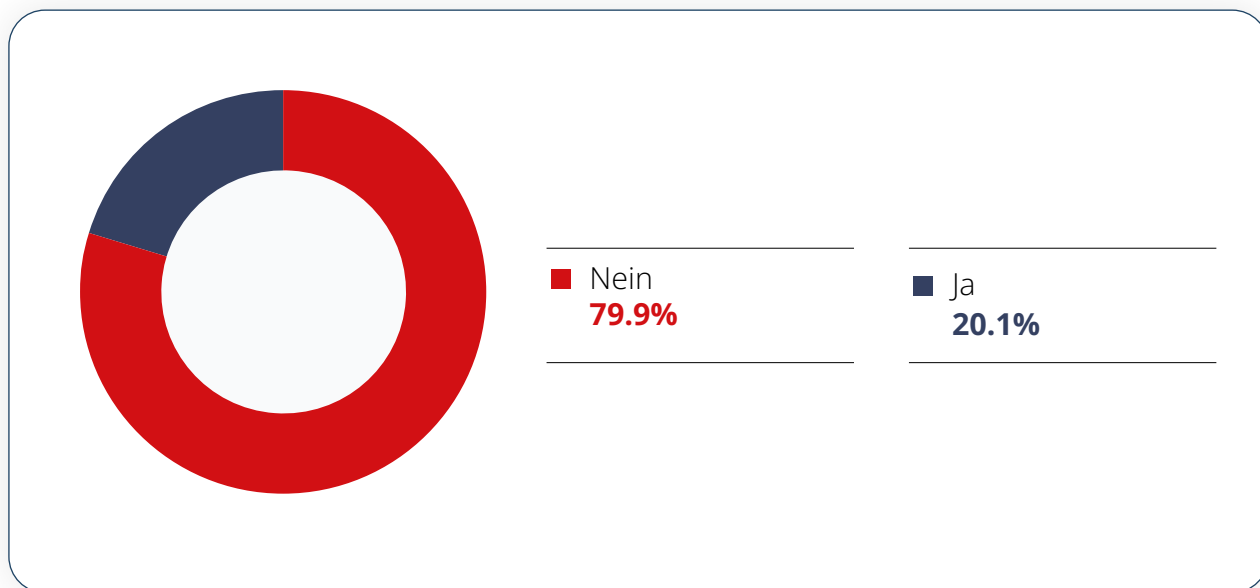
“Pflegebonus/Pflegezuschuss ist wie Placebo.”

”

“Ich habe mich gefreut. Mehr freuen würde ich mich über eine bessere Pension. Nach 25 Jahren Arbeit in Österreich habe ich gerade 1100 Euro brutto pro Monat auf dem Konto bei Pensionsantritt. Das macht mir Sorgen.”

Anspruch auf Entlastungswoche

Haben Sie Anspruch auf die Entlastungswoche?



Die Entlastungswoche wurde als weitere Unterstützungsmaßnahme eingeführt. In der Umfrage wurde ermittelt, wie viele Beschäftigte in den Bereichen Krankenhaus, Pflegeheim, Mobile Dienste und Behinderteneinrichtungen tatsächlich Anspruch auf diese Maßnahme haben.

Nein

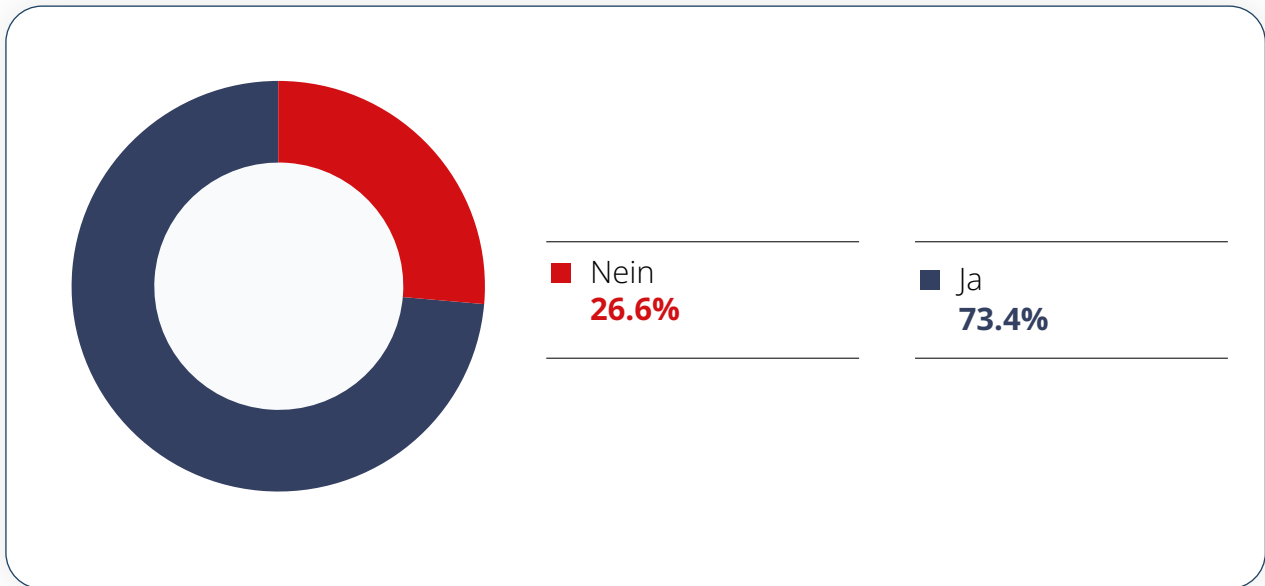
Eine überwältigende Mehrheit, nämlich 79,92 % der Befragten, gab an, keinen Anspruch auf die Entlastungswoche zu haben. Diese Zahl deutet darauf hin, dass ein großer Teil der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich entweder von dieser Maßnahme ausgeschlossen ist oder sich nicht ausreichend informiert fühlt.

Ja

Demgegenüber bestätigen lediglich 20,08 % der Befragten, dass sie Anspruch auf die Entlastungswoche haben. Dieser Anteil weist darauf hin, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten von dieser Maßnahme profitieren kann.

Konsumation der Entlastungswoche

Konnten Sie die Entlastungswoche konsumieren?



Nein

Ein erheblicher Anteil der Befragten, die Anspruch auf die Entlastungswoche hatten, nämlich 26,65 %, gab an, diese nicht konsumieren zu können. Diese Zahl deutet darauf hin, dass selbst innerhalb der Gruppe, die berechtigt war, verschiedene Hindernisse die tatsächliche Inanspruchnahme der Entlastungswoche verhinderten. Solche Hindernisse könnten organisatorischer Natur sein, wie etwa Personalmangel oder Dienstplanprobleme.

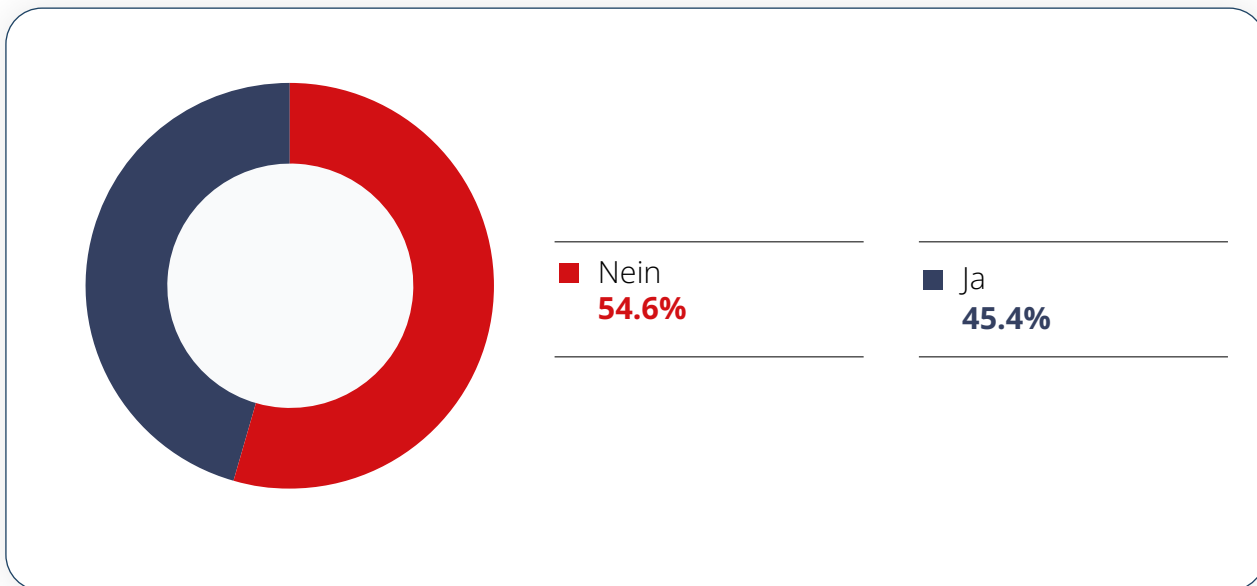
Ja

Demgegenüber konnte die Mehrheit dieser Anspruchsberechtigten, konkret 73,35 %, die Entlastungswoche tatsächlich nutzen. Dies zeigt, dass diese Maßnahme für einen signifikanten Teil der berechtigten Beschäftigten praktisch umsetzbar war und eine tatsächliche Entlastung brachte.

Diese Ergebnisse verdeutlichen zwar, dass die Entlastungswoche für die meisten Berechtigten eine realisierbare Unterstützung war. Gleichzeitig weist der beachtliche Anteil an Personen, die ihren Anspruch nicht nutzen konnten, auf bestehende Herausforderungen hin, wie etwa organisatorische Hürden, die überwunden werden müssen, um sicherzustellen, dass alle berechtigten Beschäftigten diese wichtige Maßnahme auch tatsächlich in Anspruch nehmen können.

Regelung der Entlastungswoche fair?

Finden Sie es fair, wie die Entlastungswoche geregelt wurde?



Nein

Eine knappe Mehrheit der Befragten, nämlich 54,58 %, empfindet die Regelung der Entlastungswoche als nicht fair. Dieser Anteil deutet darauf hin, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten Unzufriedenheit oder Ungerechtigkeit in der Gestaltung oder Umsetzung dieser Maßnahme wahrnimmt. Gründe hierfür könnten in unklaren Kriterien, inkonsistenter Umsetzung oder wahrgenommenen Ungleichheiten bei der Vergabe der Entlastungswoche liegen.

Ja

Auf der anderen Seite finden 45,42 % der Befragten, dass die Regelung der Entlastungswoche fair ist. Diese fast genauso große Gruppe zeigt, dass eine beträchtliche Anzahl von Beschäftigten die Maßnahme als gerecht und sinnvoll umgesetzt ansieht.

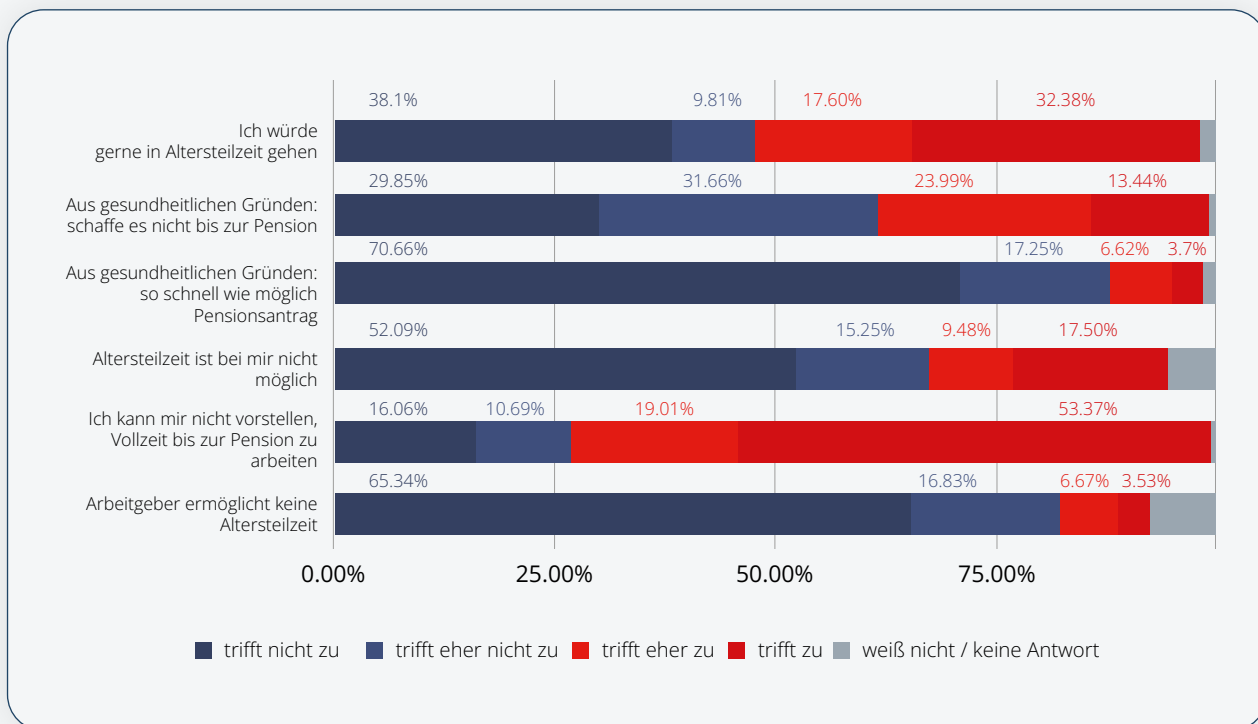
Die beinahe gleichmäßige Verteilung von positiven und negativen Wahrnehmungen unterstreicht die unterschiedlichen Erfahrungen der Beschäftigten hinsichtlich der Entlastungswoche. Während eine knappe Mehrheit die Regelung als unfair empfindet, sieht eine fast ebenso große Gruppe sie als fair an. Dies deutet darauf hin, dass es wichtige Aspekte der Kommunikation und Umsetzung gibt, die verbessert werden könnten, um die Akzeptanz und Zufriedenheit mit dieser Entlastungsmaßnahme weiter zu steigern und sicherzustellen, dass sowohl die Kriterien als auch die praktische Anwendung gerecht und transparent sind.

Zukunft im Beruf



Perspektiven für ältere Arbeitnehmer*innen

Ältere Arbeitnehmer*innen



Die Umfrageergebnisse zur Situation älterer Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol geben Aufschluss über die Herausforderungen und Wünsche dieser speziellen Gruppe. Der Fokus liegt hier auf den Antworten, die belegen, dass gesundheitliche Gründe und Arbeitsbedingungen ihnen den beruflichen Alltag erschweren und Anpassungen in der Arbeitsstruktur erforderlich machen.

Wunsch nach Altersteilzeit

Rund die Hälfte der Befragten würde gerne in Altersteilzeit gehen. Dies verdeutlicht den Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, um die berufliche Belastung vor dem Eintritt in den Ruhestand zu verringern.

Gesundheitliche Gründe, das Rentenalter nicht zu erreichen

Rund ein Drittel der Befragten haben hier angegeben, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht schaffen werden, bis zur Pension zu arbeiten.

Dringender Pensionsantrag aufgrund gesundheitlicher Probleme

Noch besorgniserregender sind die Zahlen an Personen, die aus gesundheitlichen Gründen so schnell wie möglich einen Pensionsantrag stellen müssen. Das betrifft rund 10 % der Befragten, eine alarmierend hohe Anzahl.

Unmöglichkeit der Altersteilzeit

Obwohl es einen starken Wunsch nach Altersteilzeit gibt, geben mehr als **ein Viertel** der Befragten an, dass dies in ihrem Betrieb nicht möglich ist. Dadurch können unter Umständen auch die hohen Zahlen an gesundheitlichen Problemen und frühzeitigen Pensionsanträgen erklärt werden.

Nicht vorstellbar, Vollzeit bis zur Pension zu arbeiten

Drei von vier Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol können es nicht vorstellen, bis zur Pension in dem Bereich zu arbeiten. Diese absolut erschreckende Zahl verdeutlicht die Probleme noch einmal besonders drastisch.

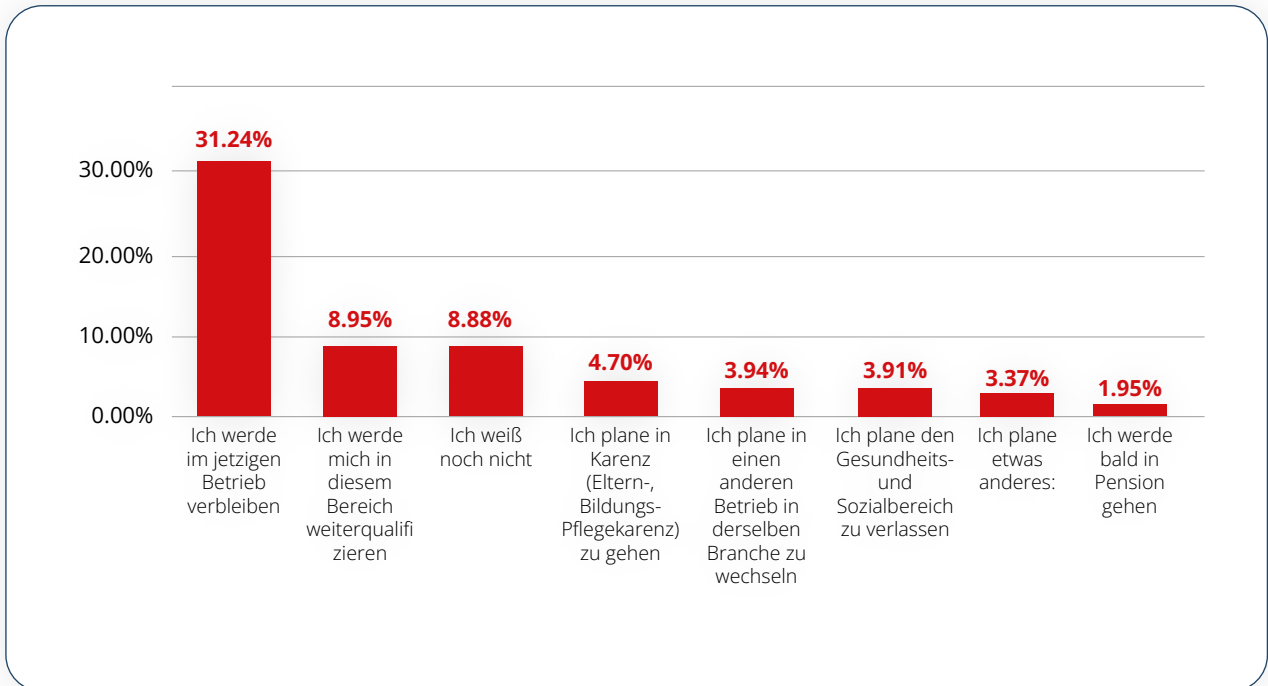
Arbeitgeber ermöglicht keine Altersteilzeit

D'accord mit den vorherigen Ergebnissen geben mehr als 80 % an, dass der Arbeitgeber grundsätzlich keine Altersteilzeit ermöglicht.

Zusammengefasst offenbaren die Umfrageergebnisse, dass ein erheblicher Teil der älteren Arbeitnehmer*innen im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol großen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt ist und nach flexiblen Arbeitszeitmodellen wie der Altersteilzeit verlangt. Die Mehrheit sieht sich nicht in der Lage, bis zur Pension Vollzeit zu arbeiten, und es gibt eine erhebliche Anzahl von Betrieben, die keine Altersteilzeit anbieten. Es ist naheliegend davon auszugehen, dass durch diese Unmöglichkeit das Problem von frühzeitigen Pensionierungen und Berufsaustritten verschlimmert wird.

Perspektiven für die nähere Zukunft

Wie wird es für Sie in naher Zukunft weitergehen?



Gegen Ende der Erhebung wurden die Teilnehmenden noch dazu gefragt, welche Perspektiven sie sich für die nähere Zukunft vorstellen können.

Verbleib im jetzigen Betrieb

31,24 % der Befragten geben an, dass sie im jetzigen Betrieb verbleiben möchten. Diese Gruppe zeigt ein gewisses Maß an Stabilität und Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation. Die Entscheidung, im gleichen Betrieb zu bleiben, deutet darauf hin, dass diese Mitarbeiter sich in ihrer gegenwärtigen Arbeitsumgebung wohlfühlen oder möglicherweise wenig andere Alternativen sehen.

Weiterqualifizierung im gleichen Bereich

8,95 % der Befragten planen, sich in ihrem aktuellen Arbeitsbereich weiter zu qualifizieren. Diese Bereitschaft zur Weiterbildung zeigt das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern, und ist ein positives Signal für die persönliche und berufliche Entwicklung innerhalb des Gesundheits- und Sozialbereichs.

Unschlüssigkeit über die Zukunft

Ein Anteil von 8,88 % der Befragten ist sich noch unsicher darüber, wie es beruflich weitergehen soll. Diese Unsicherheit kann aus verschiedenen Quellen stammen, wie etwa Arbeitsbedingungen, persönliche Situation oder externe Marktbedingungen, und zeigt die Notwendigkeit von Beratungs- und Unterstützungsangeboten, um bei der Entscheidungsfindung zu helfen.

Austritt aus dem Gesundheits- und Sozialbereich

3,91 % der Befragten planen, den Gesundheits- und Sozialbereich zu verlassen. Diese vergleichsweise kleinere Gruppe deutet darauf hin, dass es einige Mitarbeiter gibt, die sich nach neuen beruflichen Herausforderungen außerhalb des aktuellen Sektors umschauen. Diese Abwanderung könnte durch bessere Arbeitsbedingungen oder neue Karriereoptionen motiviert sein.

Wechsel zu einem anderen Betrieb in derselben Branche

Ein ähnlicher Anteil von 3,94 % der Befragten plant, in einen anderen Betrieb innerhalb derselben Branche zu wechseln. Diese Wechselbereitschaft weist darauf hin, dass manche Mitarbeiter ihre berufliche Zufriedenheit oder bessere Bedingungen in einem anderen Betrieb im gleichen Bereich suchen.

Geplante Karenz

4,70 % der Befragten planen, in Karenz zu gehen. Das beinhaltet Eltern-, Bildungs- oder Pflegekarenz und zeigt, dass für manche Beschäftigte eine vorübergehende Auszeit aus beruflichen oder familiären Gründen notwendig ist.

Andere Pläne

3,37 % der Befragten haben andere Pläne für ihre berufliche Zukunft. Diese Gruppe könnte individuelle Karrierewege verfolgen, die nicht in die üblichen Kategorien fallen, und zeigt die Vielfalt der persönlichen und beruflichen Entscheidungen.

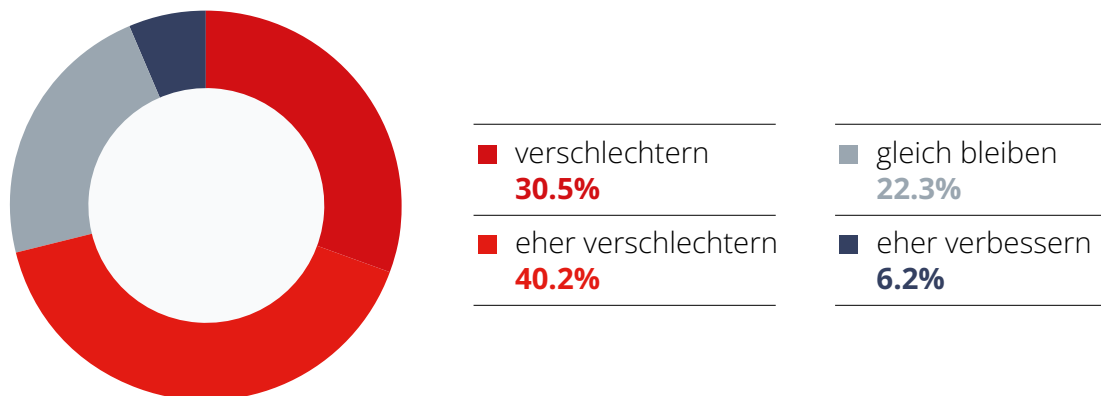
Pensionierung

2,95 % der Befragten geben an, dass sie bald in Pension gehen werden. Diese Zahl ist wichtig für die Personalplanung, da sie eine bevorstehende Lücke in der Belegschaft signalisiert, die durch neue Einstellungen oder interne Veränderungen geschlossen werden muss.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrzahl der Beschäftigten entweder in ihrem jetzigen Betrieb verbleiben oder sich im gleichen Bereich weiterqualifizieren möchten. Jedoch gibt es signifikante Minderheiten, die unsicher über ihre Zukunft sind, den Bereich verlassen wollen oder in einen anderen Betrieb wechseln möchten.

Arbeitsbedingungen in Zukunft

Werden sich die Arbeitsbedingungen in naher Zukunft:



Verschlechtern

30,50 % der Befragten sind der Meinung, dass sich die Arbeitsbedingungen in der nahen Zukunft verschlechtern werden. Diese bedeutende Gruppe zeigt eine erhebliche Besorgnis über die Entwicklung der Arbeitsumgebung und könnte auf negative Erfahrungen oder mangelndes Vertrauen in zukünftige Verbesserungen hinweisen.

Eher verschlechtern

40,17 % der Befragten gehen davon aus, dass sich die Arbeitsbedingungen eher verschlechtern werden. Diese noch größere Gruppe zeigt eine starke Tendenz zu pessimistischen Erwartungen, was darauf hinweist, dass insgesamt 70,67 % der Beschäftigten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erwarten. Dies unterstreicht eine generelle Besorgnis und das Fehlen positiver Aussichten.

Gleich bleiben

22,34 % der Befragten glauben, dass die Arbeitsbedingungen gleich bleiben werden. Diese Einschätzung zeigt eine Wahrnehmung von Stagnation, die sowohl positiv interpretiert werden kann, dass keine weitere Verschlechterung erwartet wird, als auch negativ, dass keine umgehenden Verbesserungen in Sicht sind.

Eher verbessern

6,15 % der Befragten sind der Ansicht, dass sich die Arbeitsbedingungen in der nahen Zukunft eher verbessern werden. Diese kleinere Gruppe zeigt jedoch, dass es trotz einer überwiegenden pessimistischen Sichtweise auch einige Beschäftigte gibt, die auf positive Entwicklungen hoffen.

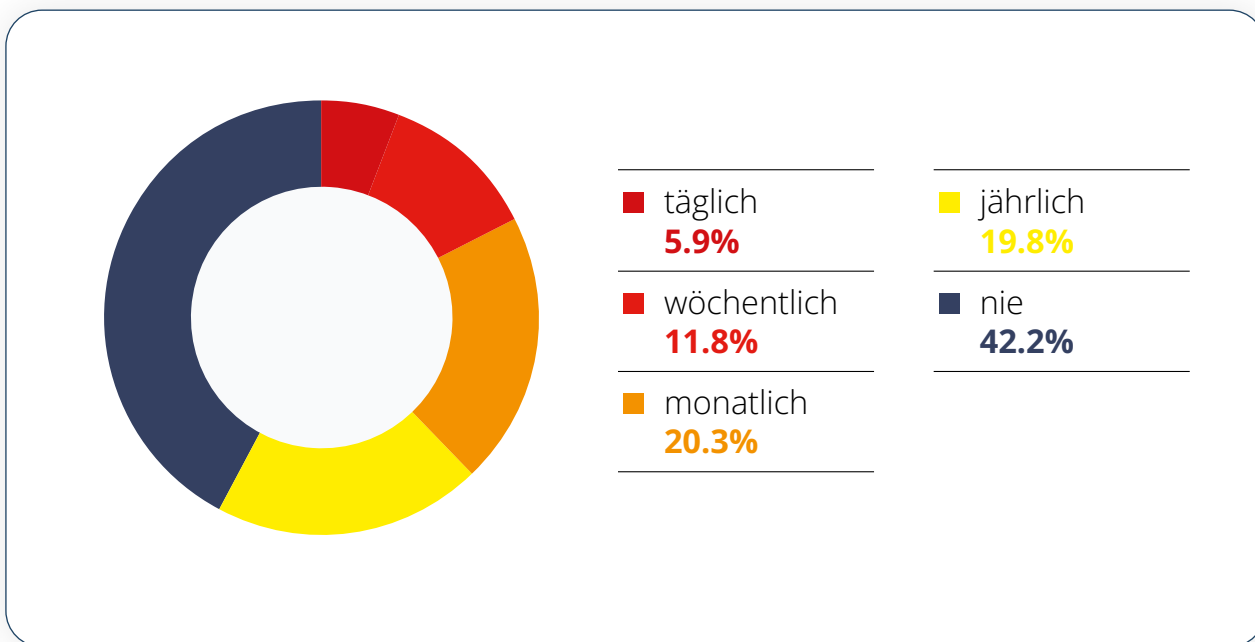
Verbessern

0,84 % der Befragten glauben daran, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern werden. Diese sehr geringe Zahl deutet darauf hin, dass nur ein verschwindend kleiner Anteil der Beschäftigten fest an signifikante positive Veränderungen glaubt.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass eine überwältigende Mehrheit der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der nahen Zukunft erwartet. Dies deutet auf eine weit verbreitete Besorgnis und Unzufriedenheit hin, die dringend adressiert werden muss, um das Vertrauen der Mitarbeiter zurückzugewinnen und weitere Verschlechterungen zu verhindern.

Gedanken an Berufsausstieg

Wie oft denken Sie an einen Berufsausstieg?



Die Umfrageergebnisse zur Häufigkeit der Gedanken an einen Berufsausstieg im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol geben aufschlussreiche Einblicke in die Zufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten. Der Fokus liegt hier auf den Antworten, die zeigen, wie oft Beschäftigte über einen Berufsausstieg nachdenken.

Täglich

5,94 % der Befragten geben an, dass sie täglich an einen Berufsausstieg denken. Diese Gruppe befindet sich offensichtlich unter erheblichem Stress und Unzufriedenheit, was auf starke arbeitsbezogene Belastungen hinweist. Die tägliche Beschäftigung mit dem Gedanken an einen Austritt ist ein Alarmzeichen und erfordert dringende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Unterstützung dieser Mitarbeiter.

Wöchentlich

11,77 % der Befragten denken wöchentlich über einen Berufsausstieg nach. Diese Zahl zeigt ebenfalls eine signifikante Unzufriedenheit und andauernde Belastung, die zwar nicht täglich, aber regelmäßig das Wohlbefinden und die Motivation der Beschäftigten beeinträchtigt.

Monatlich

20,27 % der Befragten berichten, dass sie monatlich an einen Berufsausstieg denken. Diese Gruppe zeigt eine wiederkehrende, jedoch nicht konstante Unzufriedenheit. Diese Beschäftigten erleben periodisch Unzufriedenheit oder Stress, der sie dazu bringt, über einen Austritt nachzudenken.

Jährlich

19,85 % der Befragten geben an, dass sie jährlich über einen Berufsausstieg nachdenken. Diese Gruppe durchläuft möglicherweise jährliche Zyklen von Belastungsspitzen, die sie dazu bringen, ihre Karriereentscheidungen zu überdenken. Dies könnte in Phasen verstärkter Arbeitslast oder spezifischer Stressereignisse geschehen.

Nie

42,17 % der Befragten denken nie an einen Berufsausstieg. Diese Gruppe fühlt sich ihren Aufgaben gewachsen und ist motiviert, weiterhin im Gesundheits- und Sozialbereich zu arbeiten.

Zusammengefasst zeigt die Umfrage, dass ein erheblicher Anteil der Beschäftigten regelmäßig über einen Berufsausstieg nachdenkt, was auf tiefgreifende Probleme und Unzufriedenheit in der Arbeitsumgebung hinweist. Insgesamt denken 57,83 % der Befragten zumindest gelegentlich über einen Berufsausstieg nach, was ein starkes Indiz für existierende Probleme und Belastungen im Arbeitsalltag ist.



Vergleich zu 2014

Die Untersuchung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich in Tirol offenbart signifikante Herausforderungen, die sich in den letzten zehn Jahren nur teilweise verändert haben. Bereits vor zehn Jahren wurde eine Erhebung zu den Arbeitsbelastungen in diesem Bereich durchgeführt. Diese bietet heute die Möglichkeit, Veränderungen und Entwicklungen über diesen Zeitraum hinweg nachzuvollziehen. Drei Kernbereiche, nämlich die psychische und körperliche Belastung, der Personalmangel sowie die Wertschätzung durch die Gesellschaft und Politik, bieten besonders aufschlussreiche Einblicke.

Psychische Belastung - kaum Veränderungen

Die psychische Belastung der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich zeigt eine alarmierende Kontinuität. Trotz vielfältiger Bemühungen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, gaben in der aktuellen Umfrage 37,1 % der Befragten an, beginnende oder fortschreitende Burnout-Symptome zu verspüren. Diese Zahl liegt fast auf dem gleichen Niveau wie vor zehn Jahren, als 41 % der Beschäftigten ähnliche Symptome berichteten. Der gleichbleibend hohe Anteil der Betroffenen verdeutlicht, dass die Arbeit in diesem Sektor weiterhin stark psychisch belastend ist und das bestehende Unterstützungsangebot möglicherweise nicht ausreicht, um dieser Herausforderung wirksam zu begegnen. Präventive Maßnahmen und psychologische Unterstützungsangebote müssen demnach weiter ausgebaut und effizienter gestaltet werden, um die seelische Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Körperliche Belastung - starke Zunahme

In den letzten zehn Jahren hat die körperliche Belastung der Beschäftigten deutlich zugenommen. Während rund ein Drittel der Mitarbeiter im Jahr 2014 angaben, eher stark oder stark körperlich belastet zu sein, ist dieser Anteil in der aktuellen Umfrage auf fast zwei Drittel angewachsen. Dies zeigt, dass die physischen Anforderungen und Belastungen im Gesundheits- und Sozialbereich signifikant gestiegen sind. Eine mögliche Erklärung für diese Entwicklung könnte das gestiegene Durchschnittsalter der Belegschaft sein, das zu einer erhöhten körperlichen Anfälligkeit führt. Diese Entwicklung wirft die dringende Frage auf, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können, um die körperlichen Belastungen für die Beschäftigten zu reduzieren. Maßnahmen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung verstärkte Schulungen im Bereich Rückengesundheit und präventive Gesundheitsprogramme sind hier potenzielle Ansatzpunkte.

Personalmangel - katastrophale Zunahme

Der Personalmangel bleibt eine der größten Herausforderungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Die Umfrageergebnisse spiegeln eindrücklich wider, dass sich die Situation in den letzten zehn Jahren sogar noch verschärft hat. Im Jahr 2014 empfanden 37,3 % der Befragten den Personalmangel als stark belastend; dieser Wert ist bis 2024 auf 60,20 % gestiegen. Der steigende Mangel an Personal führt zu einer deutlichen Mehrbelastung für die verbleibenden Mitarbeiter, deren Arbeitsaufwand enorm zunimmt. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, sind neben einer besseren Finanzierung und attraktiveren Arbeitsbedingungen auch politische Maßnahmen erforderlich, um den Beruf attraktiver zu machen und mehr qualifizierte Fachkräfte in den Gesundheits- und Sozialbereich zu bringen.

Wertschätzung und Anerkennung - starker Vertrauensverlust

Die Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit im Gesundheits- und Sozialbereich bleibt problematisch. Im Jahr 2014 fühlten sich etwa 73 % der Beschäftigten unzureichend entlohnt, und 33 % gaben an, durch fehlende Anerkennung belastet zu sein. In der aktuellen Umfrage empfinden 70 % der Befragten ihre Entlohnung weiterhin als unangemessen und fühlen sich nicht ausreichend durch Vorgesetzte und die Gesellschaft wertgeschätzt. Besonders gravierend ist, dass sich fast 90 % der Beschäftigten durch die Politik nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen, was einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Motivation hat. Eine adäquate finanzielle Anerkennung, ein wertschätzender Umgang im Arbeitsalltag und deutliche Zeichen politischer Wertschätzung sind essenziell, um die Arbeit in diesem Bereich zu honorieren und die langfristige Motivation der Beschäftigten zu sichern.

Zukunftsansichten - Pessimismus verdoppelt

Im Jahr 2014 waren die Zukunftsansichten bereits pessimistisch. Damals gab etwa jede/r zweite Befragte/r (50 %) an, eine Stagnation der Arbeitsbedingungen zu erwarten, während 38 % eine Verschlechterung befürchteten. Nur 13 % erwarteten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die aktuellen Daten aus dem Jahr 2024 zeichnen jedoch ein noch düsteres Bild. Eine überwältigende Mehrheit, nämlich 70,67 %, erwartet eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der nahen Zukunft (30,50 % sehen eine klare Verschlechterung, 40,17 % eine eher Verschlechterung). Nur 6,15 % der Beschäftigten gehen davon aus, dass sich die Bedingungen eher verbessern werden, und ein verschwindend geringer Anteil von 0,84 % ist optimistisch und glaubt an eine Verbesserung.

Diese Entwicklung von negativen Zukunftsansichten von 38 % im Jahr 2014 auf 70,67 % im Jahr 2024 zeigt eine alarmierende Verschlechterung des Vertrauens und Optimismus unter den Beschäftigten. Es ist dringend notwendig, diese Bedenken ernst zu nehmen und gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Vertrauen in eine positive Zukunft zu stärken.

Maßnahmen und Empfehlungen

Angesichts der in der Umfrage identifizierten Problembereiche im Gesundheits- und Sozialbereich Tirols schlagen wir folgende Maßnahmen und Empfehlungen vor, um die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern:

Erhöhung der Personalstärke

Ein erheblicher Teil der Beschäftigten fühlt sich durch Personalmangel stark belastet. Es wird empfohlen, Personalstrategien zu überarbeiten und eine angemessene Besetzung sicherzustellen, um eine faire Arbeitslastverteilung zu ermöglichen und die Qualität der Versorgung nicht zu gefährden.

Förderung einer Anerkennungskultur

Die Einführung von Anerkennungsprogrammen, die sowohl monetär als auch formell und informell sind, könnte die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern. Regelmäßiges positives Feedback und Wertschätzung von Vorgesetzten und Kollegen sollte gefördert werden.

Verstärkte Bereitstellung und Nutzung von Hilfsmitteln

Viele Beschäftigte haben keinen Zugang zu notwendigen Hilfsmitteln, was ihre Arbeit erschwert und zu körperlichen Belastungen führt. Es wird empfohlen, dass jede Einrichtung die Verfügbarkeit und Nutzung von Hilfsmitteln überprüft und sicherstellt, dass alle Mitarbeiter angemessen ausgestattet sind und geschult werden, diese effektiv einzusetzen. Zudem sollte ausreichend Zeit für die Nutzung der Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Verbesserung der Arbeitszeitregelungen und des Überstundenmanagements

Es sollten flexible Arbeitszeitmodelle gefördert werden, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Überstunden sollten streng reguliert und, wo möglich, reduziert werden, indem effizientere Arbeitsprozesse gefördert und zusätzliche Ressourcen während Spitzenzeiten bereitgestellt werden.

Förderung von Gesundheits- und psychischer Unterstützung

Aufgrund der hohen Burnout-Raten wird die Implementierung von regelmäßigen Gesundheitschecks und psychologischen Betreuungsangeboten am Arbeitsplatz empfohlen. Solche Programme könnten dabei helfen, stressbedingte Gesundheitsprobleme frühzeitig zu erkennen und zu behandeln.

Schaffung klarer Kommunikationskanäle und Feedback-Systeme

Eine klare und transparente Kommunikation sowie strukturierte Feedback-Systeme ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Anliegen und Vorschläge ohne Befürchtungen zur Sprache zu bringen. Dies könnte das Arbeitsklima verbessern und zur Entwicklung praxisnaher Lösungen beitragen.

Ausbau von Fort- und Weiterbildungsangeboten

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten helfen den Beschäftigten, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln und die berufliche Belastung besser zu bewältigen. Spezialisierte Schulungen zum Umgang mit herausfordernden Situationen könnten besonders im Bereich der mentalen Gesundheit von großem Nutzen sein.

Weiterentwicklung durch kontinuierliche Überprüfung und Anpassung

Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen sollte eine klare Strategie zur kontinuierlichen Überprüfung und Anpassung dieser Empfehlungen entwickelt werden. Dies stellt sicher, dass sich die Maßnahmen den sich wandelnden Bedürfnissen und Herausforderungen im Gesundheits- und Sozialbereich anpassen können, um langfristig effektiv zu bleiben.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen könnte ein bedeutender Beitrag zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, zur Senkung der Burnout-Raten und insgesamt zur Steigerung der Qualität der Gesundheits- und Sozialdienste in Tirol geleistet werden.

NOTIZEN



WIR SIND

FÜR 37

TIROLER

DIE AK IST DEIN

#akdeinSchutzschild

Tel. 0800/22 55 22 · www.ak-tirol.com



MORGEN

70.000

ER:INNEN

SCHUTZSCHILD



Arbeiterkammer Tirol

Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck

www.ak-tirol.com

info@ak-tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

AK Servicenummer:

Tel. 0800/22 55 22