



Führungsbarometer Pflege 2021: Wie unterscheidet sich der Langzeitbereich von allen anderen Pflegebereichen?

von **Annelies Fitzgerald, Ursula Frohner, Inge Köberl-Hiebler, Alexander Seidl**

2021 – im zweiten Coronajahr mit vielen Veränderungen vor allem auch im Langzeitbereich - führten wir mit EUCUSA, dem Spezialisten für Feedbacksysteme, eine österreichweite Befragung zur Einschätzung der Situation aus Sicht der Führungskräfte durch.

Nahezu 1.600 Führungskräfte aus ganz Österreich und aus allen Pflegebereichen nahmen teil, davon 427 aus der Langzeitpflege.

Positiv und wichtig wurde von allen Teilnehmenden in allen Pflegesettings die Freude an den Kernaufgaben und ein konstruktives, wertschätzendes Teamklima bewertet.

Zum Unterschied von anderen Pflegebereichen werden viele Aspekte von den Führungskräften in der Langzeitpflege positiver eingeschätzt. Die Rolle, die Identifikation und das Gefühl, für die eigenen Führungsaufgaben gut gerüstet zu sein, wie auch ausreichend Unterstützung von der eigenen Führungskraft zu bekommen wird im Langzeitbereich positiver eingeschätzt als in allen anderen Pflegebereichen (Abb. 1). Weiters wird auch die Möglichkeit, sich in schwierigen Situationen ausreichend Unterstützung einholen zu können, als positiv beurteilt. Besonders die Gestaltungsmöglichkeiten zur Veränderung der Arbeitsbedingungen und das Ernstnehmen von Verbesserungsinitiativen sowie das Eingebundensein bei wichtigen, das Haus betreffenden Themen und Entscheidungen werden von Führungskräften im Langzeitbereich als einziger Bereich in allen Pflegesettings positiv bewertet (Abb. 2-4). Wertschätzung von Mitarbeiter*innen, von Kolleg*innen und von den direkten Vorgesetzten sowie besonders vom Dienstgeber werden im Langzeitbereich durchgehend als funktionierend beurteilt, ebenso wie die Wertschätzung in der Arbeit von den zu pflegenden Personen (Abb. 5). Die Zusammenarbeit generell, die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter*innen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, unterschiedlicher Altersgruppen und das Teamklima werden ebenso als positiv eingeschätzt. Hervorzuheben ist insbesondere, dass speziell im Langzeitbereich die klare Regelung von Kompetenzen zwischen Medizin und Pflege und die

Zusammenarbeit mit Ärzt*innen sowie mit anderen Berufsgruppen als gut funktionierend beurteilt wird. Die Ergebnisse zeigen, dass die Aufgabenbereiche durch die Stellenbeschreibungen klar definiert sind und rechtliche Bestimmungen ebenfalls klar sind. Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie die Bewältigbarkeit der Koordination aller Pflegeberufe werden positiv beurteilt. Auch für die Bewältigbarkeit der administrativen Aufgaben wird kein akuter Veränderungsbedarf eingeschätzt (Abb. 6). Die Arbeitsorganisation im Langzeitbereich funktioniert zum Unterschied zu allen anderen Pflegebereichen sehr gut. Die Arbeitsbedingungen werden als gut eingeschätzt, ebenso die Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Mit der Covid Situation können die Befragten gut umgehen.

Verbessert könnte allerdings der Informationsaustausch mit anderen Trägerorganisationen werden.

Kritisch wird das Image in der Öffentlichkeit gesehen, auch in der Zeit der Pandemie wird trotz der medialen Präsenz keine Verbesserungen eingeschätzt. Ebenso wird die Entlohnung, ausreichend Personal für den Regelbetrieb und Ressourcen, um Pflege in hoher Qualität zu leisten, als kritisch beurteilt (Abb 7-8).

Dass die Akademisierung positive Veränderungen gebracht hat, wird von den Führungskräften im Langzeitbereich nicht positiv beurteilt, auch die Wichtigkeit der Thematik wird mit 20% (von 100% sehr wichtig) als eher gering beurteilt (Abb. 9).

Insgesamt wird die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation von den Führungskräften der Langzeitpflege bei der Befragung zum Führungsbarometer Pflege 2021 als schwach positiv eingeschätzt.

Jüngere Befragungsteilnehmer*innen beurteilen die Fragen zu den einzelnen Aspekten durchgehend schlechter. Dies zeigt deutlich, dass vor allem hier eine Anpassung an veränderte Erwartungen erforderlich ist.

Alle Abbildungen und Grafiken hier als [Download](#).

Korrespondierende Autorin

Mag.a Dr.in Annelies Fitzgerald, Institutsleitung

Mobil: +43/699 102 99 408

a.fitzgerald@karl-landsteiner.at

www.kli-hr.at



**Karl Landsteiner Institut für
Human Factors & Human Resources
im Gesundheitswesen**