

EWCS Südtirol

Die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen

In Kürze

3,9 Punkte: **Vorgesetzte** und **Arbeitskollegen** helfen einander. Auch die **Managementqualität** ist mit **71** Punkten gut entwickelt.

Der **Gestaltungsspielraum** ist mit **65** Punkten der **höchste** in der Vergleichsgruppe, die **Arbeitsfreude** mit **4** Punkten beachtenswert.

Sorgen bereitet **sozialschädliches Verhalten** am Arbeitsplatz durch Klienten und Patienten: **26%** der Branchenbeschäftigten sind beleidigt worden, **14%** wurden bedroht und **12%** haben Gewalterfahrungen gemacht.

21% der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen finden, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft **nicht genügend anerkannt** wird.

37% sehen sich nicht in der Lage, **bis 60** zu arbeiten.

Die Ausgangslage

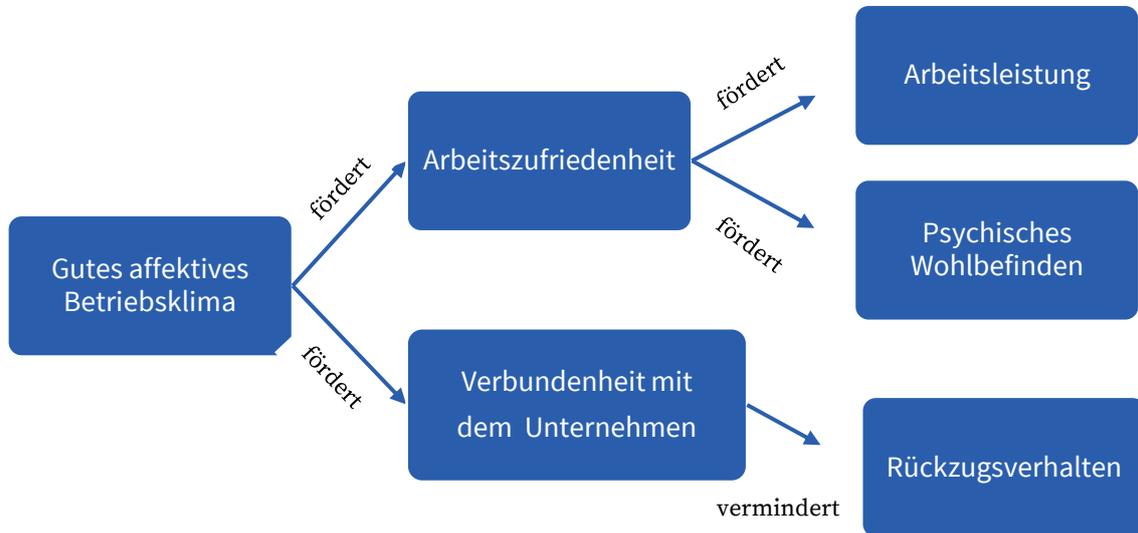
Beifallklatschen ist nicht genug

In der Corona-Pandemie stehen die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens plötzlich im Zentrum der Aufmerksamkeit. Schlagartig wird der Öffentlichkeit bewusst, was das Gesundheitspersonal und die Bediensteten im Sozialwesen leisten und wie wichtig sie für das Funktionieren der Gesellschaft sind. Das Wort der Stunde heißt „systemrelevant“. Ihren Dank bringen viele Bürger mit allabendlichem Beifallklatschen zum Ausdruck. Aber schon beim ersten Abflachen der Corona-Infektionswelle ist es wieder stiller geworden um die Mitarbeitenden in dieser systemrelevanten Branche. Genau deswegen schaut das AFI jetzt noch einmal genauer hin.

Die Daten dieser Kurzstudie entstammen der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (EWCS) und sind aus dem Jahr 2016. Sie haben aber den Vorteil, dass auch Merkmale wie Betriebsklima, Managementqualität, Diskriminierungen und Arbeitsfreude gemessen werden und zudem europaweit verglichen werden können. Diese psychologischen Kennzahlen kommen in üblichen Studien zum Gesundheits- und Sozialwesen zwischen Bilanz und GuV-Rechnung immer wieder zu kurz, bilden aber wichtige Eckpfeiler für die gelebte Arbeitsrealität im Krankenhaus und in den sozialen Einrichtungen. Weiter noch: Diese psychologischen Faktoren wirken sich nachweislich auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen aus. Am Beispiel „Affektives Betriebsklima“ sei dies kurz dargestellt. Ist das affektive Betriebsklima in einer Einrichtung (bspw. einem Krankenhaus) gut entwickelt, fühlen sich alle Mitarbeiter zugehörig, als Einheit, egal, in welchem Beruf sie arbeiten.

Abbildung 1

Bsp.: Auswirkungen von gut entwickeltem affektiven Betriebsklima



Quelle: Carr et al. 2003, in Nerdinger et al. 2011, S.143, eigene Bearbeitung

© AFI 2020

Solche Mitarbeiter stehen loyal zur Einrichtung, denken mit, bringen von sich aus Lösungsvorschläge für auftretende Probleme und knien sich richtig in die Arbeit hinein. Für die Organisation ist das mehrfach von Vorteil: die Arbeitsleistung nimmt zu, das Rückzugsverhalten (bspw. „Krankfeiern“ oder Dienst nach Vorschrift) vermindert sich und das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter steigt (Carr et al. 2003 in Nerdinger et al. 2011).

Das Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesen lebt in erster Linie nicht von mehr oder weniger teuren medizinischen Geräten und ebensolchen Verwaltungsverfahren, sondern von Menschen, die tagtäglich ihre Arbeit erledigen. Unter welchen Bedingungen sie dies tun und wie es ihnen – im Vergleich zu ihren Berufskollegen in Italien, Österreich, Deutschland und der Schweiz - dabei geht, soll dieser kurze Forschungsbericht beleuchten.

Gesundheits- und Sozialwesen unter der Lupe

Sämtliche statistischen Angaben zu allen in den Abbildungen dargestellten Berechnungen finden sich im Anhang unter A.1 (Kreuztabellen) und A.2 (Varianzanalysen).

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist mit 22.531 Beschäftigten im September 2018 (Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt 2019) je nach Zählweise die Branche mit den dritt- bzw. - viermeisten Beschäftigten. Knapp jeder zehnte der 223.473 Beschäftigten in Südtirol arbeitet also im Gesundheits- und Sozialwesen: als Arzt, Krankenpfleger, Sozialarbeiter, Jugendbetreuer, Psychologe und in vielen anderen Berufen.

Die Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen EWCS zählt zudem alle Personen, die im Einzugsbereich des Gesundheits- und Sozialwesens arbeiten und das Funktionieren der eigentlichen Dienste erst ermöglichen, zu Bediensteten dieser Branche: Putzkräfte, Portiere und andere technische Funktionsberufe wie ITI-er. Natürlich machen diese repräsentativ nur einen kleinen Teil aller Branchenbeschäftigten aus, haben aber genauso ihren Platz, weil sie ihren Teil zum Funktionieren der Einrichtungen beitragen.

Tabelle 1

Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. aller Branchen im Ländervergleich (%)

		Männlich	Weiblich
Südtirol	Gesundheits- und Sozialwesen	31	59
	Alle Branchen	56	44
Italien	Gesundheits- und Sozialwesen	28	72
	Alle Branchen	55	46
Österreich	Gesundheits- und Sozialwesen	14	86
	Alle Branchen	49	51
Deutschland	Gesundheits- und Sozialwesen	17	83
	Alle Branchen	52	48
Schweiz	Gesundheits- und Sozialwesen	27	73
	Alle Branchen	53	47
EU-28	Gesundheits- und Sozialwesen	18	82
	Alle Branchen	52	48

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

Das Geschlechterverhältnis bei diesen über 22.000 Beschäftigten ist alles andere als ausgeglichen: In sämtlichen Vergleichsländern arbeiten eindeutig mehr Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen als Männer, im EU-Durchschnitt sind die Beschäftigten dieser Branchen zu 82% weiblich und zu 18% männlich. Die Zahlen aus Südtirol und Italien tanzen dabei aus der Reihe: Deutlich mehr Männer (31%, also fast ein Drittel) arbeiten hierzulande (und 28% in Italien) in diesen traditionellen Frauendomänen; viel mehr als im mitteleuropäischen Ausland - eine interessante Tatsache, deren Begründung an dieser Stelle offenbleiben muss. Wenn mehr Männer in den sozialen und Gesundheitsberufen arbeiten sollen, dann ist das auf jeden Fall zu begrüßen.

Tabelle 2

Altersstruktur der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen
bzw. aller Branchen im Ländervergleich (%)

		Unter 35	35 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
Südtirol	Gesundheits- und Sozialwesen	15	54	31
	Alle Branchen	27	40	33
Italien	Gesundheits- und Sozialwesen	16	54	30
	Alle Branchen	20	42	37
Österreich	Gesundheits- und Sozialwesen	25	51	24
	Alle Branchen	31	41	28
Deutschland	Gesundheits- und Sozialwesen	28	36	36
	Alle Branchen	27	36	37
Schweiz	Gesundheits- und Sozialwesen	26	42	32
	Alle Branchen	30	38	32
EU-28	Gesundheits- und Sozialwesen	26	40	34
	Alle Branchen	29	39	32

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

Auch bei der Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten fällt ein ausgeprägtes Gefälle zwischen Südtirol bzw. Italien und den mitteleuropäischen Vergleichsländern auf: Macht die Altersgruppe der Unter-35-Jährigen sowohl im EU-Durchschnitt als auch in den übrigen Vergleichsländern mindestens ein Viertel aus (min. 25 bis max. 28%), sind es in Südtirol nur schwache 15%. Auch Italien steht mit 16% nicht besser da. Ziel sollte eine ausgewogene Altersstruktur sein, in der ältere Mitarbeiter/innen Hand in Hand mit jüngeren arbeiten können. Die schwache Nachwuchsbesetzung hat zur Folge, dass sich die Alterung der Erwerbstätigen in diesen beiden sensiblen Branchen bereits früh nachteilig auswirken wird. Ein Grund für die schwache Präsenz der jungen Altersgruppe in Südtirol ist die berufliche Attraktivität des nahen deutschsprachigen Auslandes: Bei durchschnittlich höheren Löhnen und besseren Karriere- und Forschungsmöglichkeiten entscheiden sich viele nach der Ausbildung, das Land (zumindest für eine bestimmte Zeit) zu verlassen oder nach dem Studium gar nicht erst zurückzukehren.

Tabelle 3

Einschätzung der Aussage "Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf oder einen ähnlichen ausüben können, bis Sie 60 Jahre alt sind? (Über 50: auch noch in fünf Jahren?) nach Branchen und Vergleichsländern (%)

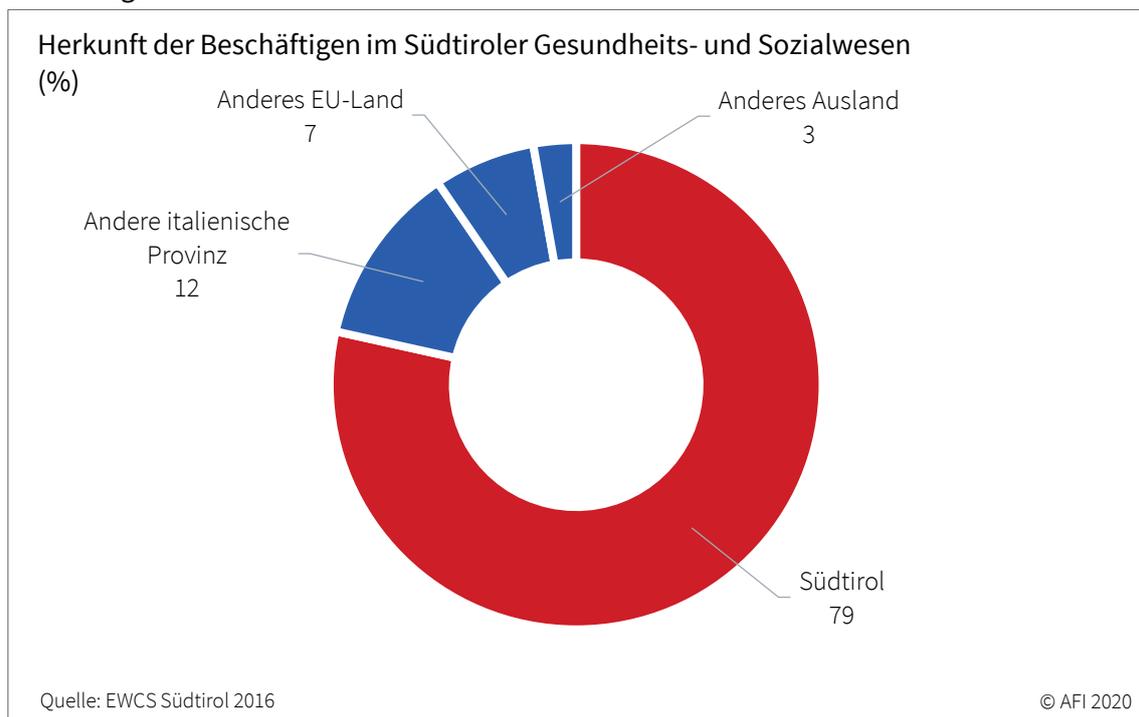
		Ja	Nein
Südtirol	Gesundheits- und Sozialwesen	63	37
	Alle Branchen	73	27
Italien	Gesundheits- und Sozialwesen	78	22
	Alle Branchen	79	21
Österreich	Gesundheits- und Sozialwesen	72	28
	Alle Branchen	75	25
Deutschland	Gesundheits- und Sozialwesen	79	21
	Alle Branchen	83	17
Schweiz	Gesundheits- und Sozialwesen	77	23
	Alle Branchen	76	24
EU-28	Gesundheits- und Sozialwesen	73	27
	Alle Branchen	73	27

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

Nur 63 Prozent der Südtiroler Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen können sich vorstellen, bis zum 60. Lebensjahr (bzw. weitere 5 Jahre, falls sie über 50 sind) in ihren jeweiligen Berufen zu arbeiten. In den anderen Ländern ist der Anteil um rund 10 Prozentpunkte höher. Der Unterschied ist im Vergleich zu den anderen Ländern zwar ganz knapp nicht signifikant, ein Hinweis ist es aber allemal. Der EWCS kann hier nur feststellen, dass dem so ist, die Gründe dafür müssen durch Zuziehung anderweitigen Fachwissens bedacht werden.

Abbildung 2



* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

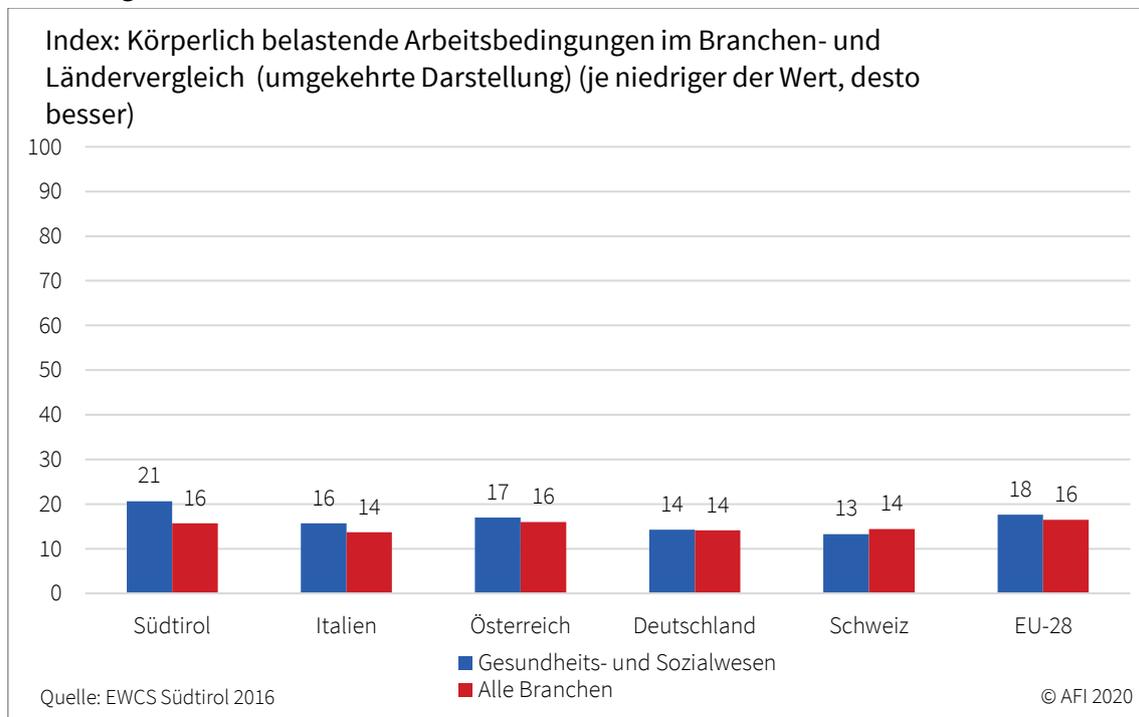
Beschäftigte des Südtiroler Sozialwesens kommen nur zu 79% aus der Provinz selbst. Mehr als jeder zehnte (12%) ist aus anderen italienischen Provinzen zugewandert, weitere 7% stammen aus einem anderen EU-Land. Die restlichen 3% stammen aus aller Welt. Rechnet man die „anderen italienischen Provinzen“ zum Inland, stammt jeder zehnte Beschäftigte aus dem Ausland. Diese Werte teilt sich Südtirol mit den übrigen mitteleuropäischen Ländern. Die Schweiz mit ihren guten Arbeitsbedingungen und ebensolchen Löhnen bildet eine Ausnahme: Mehr als ein Drittel (34%) der in diesen Branchen Beschäftigten stammen aus dem Ausland. Italien wiederum hat einen überraschend hohen Anteil an Inländern, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten. In erster Linie ist es darauf zurückzuführen, dass der Zugang zum öffentlichen Dienst den Besitz der italienischen Staatsbürgerschaft voraussetzt.

Ausgewählte Unterscheidungsmerkmale

Der EWCS bietet die Möglichkeit, viele Einzelfragen zum selben Thema (z.B. psychische Belastungen in der Arbeit) in Merkmalen zu bündeln und gleichsam wie unter einem Brennglas darzustellen. Die daraus sich ergebenden Indizes funktionieren wie ein Fiebermesser und zeigen im Ergebnis, wie gut oder schlecht ein Merkmal ausgeprägt ist. Auch kleine Abweichungen von ein oder zwei Punkten können in diesen zusammengefassten Merkmalen einen deutlichen Unterschied ausmachen (Parent-Thirion et al., 2016).

Körperlich belastende Arbeitsbedingungen

Abbildung 3

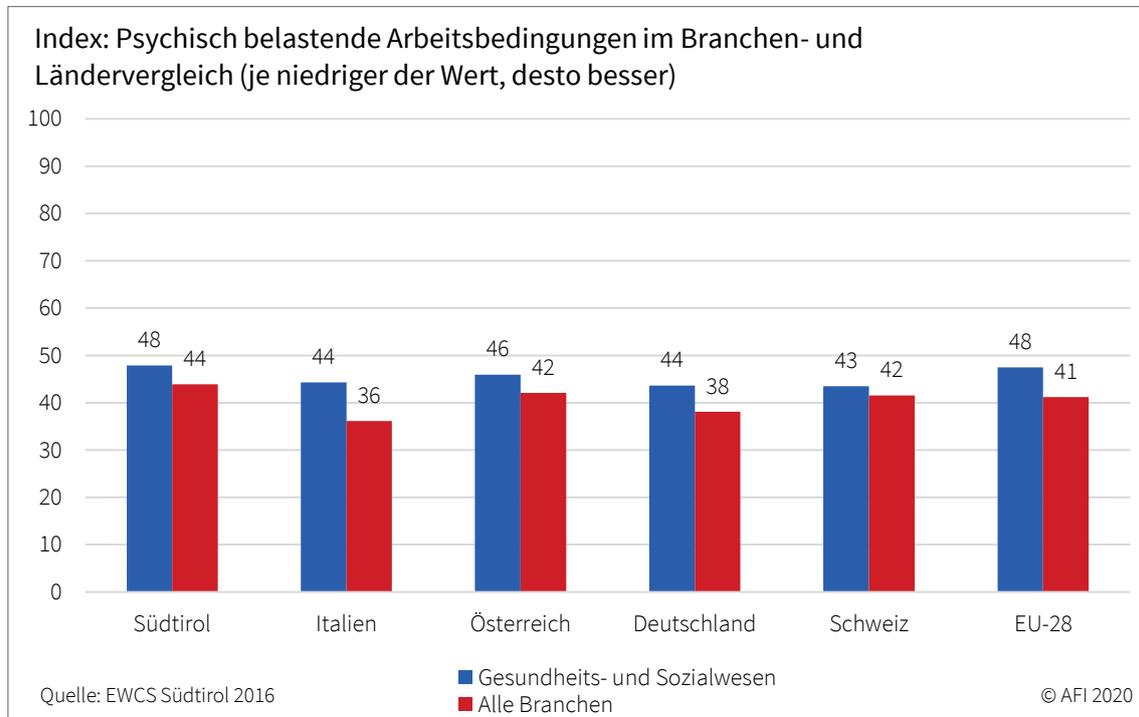


Das Merkmal „Körperlich belastende Arbeitsbedingungen“ umfasst ein Bündel von Einzelfragen wie laute Arbeitsumgebung, Hantieren mit chemischen oder biologischen Substanzen, Vibrieren von Werkzeugen und Maschinen, Tragen und Bewegen von Lasten und Personen und noch einige mehr.

Das Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesen ist mit 21 Punkten deutlich belasteter als der Durchschnitt aller Branchen (16 Punkte). Blickt man in andere Länder, sind die hiesigen Werte kein Ruhmesblatt – die Schweiz beispielsweise macht es deutlich besser. Körperliche Belastungen lassen sich in diesem Berufsfeld freilich nie zur Gänze vermeiden und sind auch in Südtirol im akzeptablen Bereich. Allerdings sollte und kann man körperliche Belastungen möglichst klein halten: Eine gute technische Ausstattung hilft beispielsweise dabei, seltener mit biologischen Substanzen in Berührung zu kommen oder Personen weniger oft mit eigener Körperkraft bewegen zu müssen.

Psychisch belastende Arbeitsbedingungen

Abbildung 4



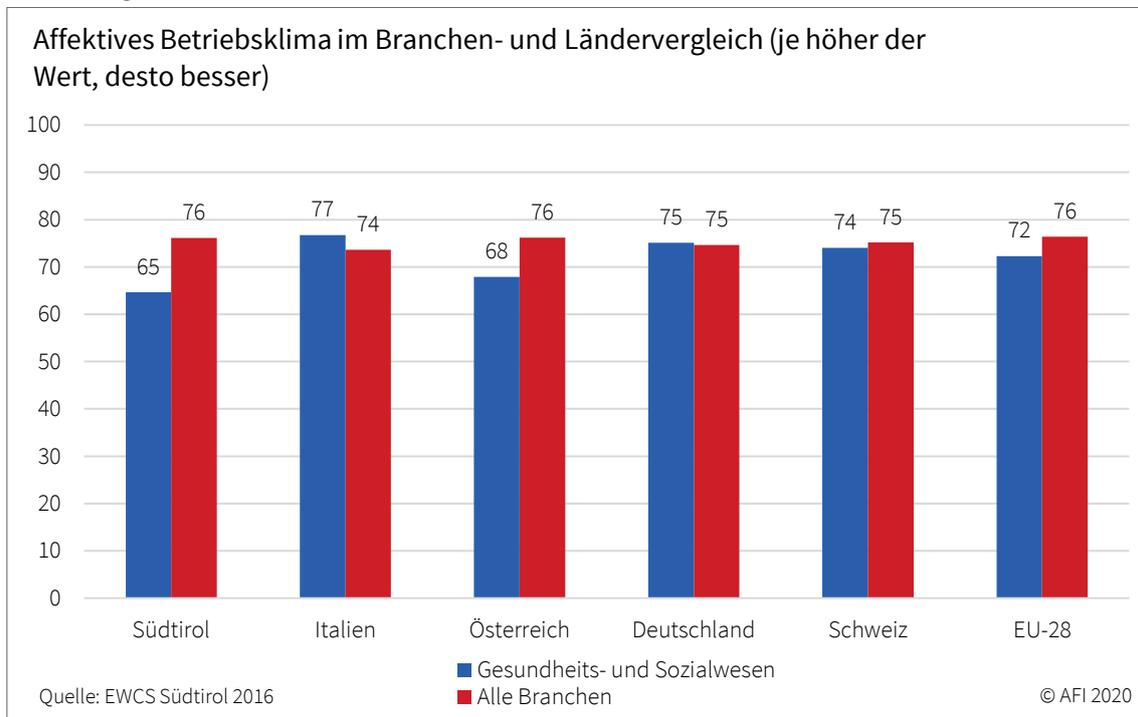
Psychische belastende Arbeitsbedingungen mindern die Arbeitsqualität der erbrachten Dienstleistungen und können – wenn sie dauerhaft sind – krankmachen. Sie speisen sich aus den zwei Quellen Arbeitsverdichtung und emotionsbedingte Belastungen.

Arbeitsverdichtung umfasst hohen Termindruck, schnelles Arbeitstempo, häufige störende Unterbrechungen u.ä. Emotionsbedingte Belastungen ergeben sich aus Situationen, in denen der Beschäftigte die eigenen Gefühle in Bezug auf andere Menschen und arbeitsbedingte Situationen regulieren muss – was einen psychischen Kraftaufwand erfordert. Es liegt nahe, dass Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen gerade im Gefühlsbereich mehr gefordert sind als Beschäftigte anderer Branchen, da sie oft mit Klienten zu tun haben, die krank sind oder denen aus anderen Gründen etwas fehlt.

Der hohe Südtiroler Branchendurchschnittswert von 44 Punkten ist vor allem der Arbeitsverdichtung geschuldet – die auch im Gesundheits- und Sozialwesen auftritt. Dort aber kommen noch die emotionsbedingten Belastungen hinzu, was den noch einmal höheren Wert (48 Punkte) dieser Branchen erklärt. In sämtlichen Vergleichsländern gilt: Überall weisen die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens ähnliche hohe psychische Belastungswerte auf und überall sind diese Werte tatsächlich oder zumindest tendenziell höher als die jeweiligen Branchendurchschnitte. Dieser Sachverhalt ist also ein Fingerzeig für eine dringend nötige Änderung.

Affektives Betriebsklima

Abbildung 5



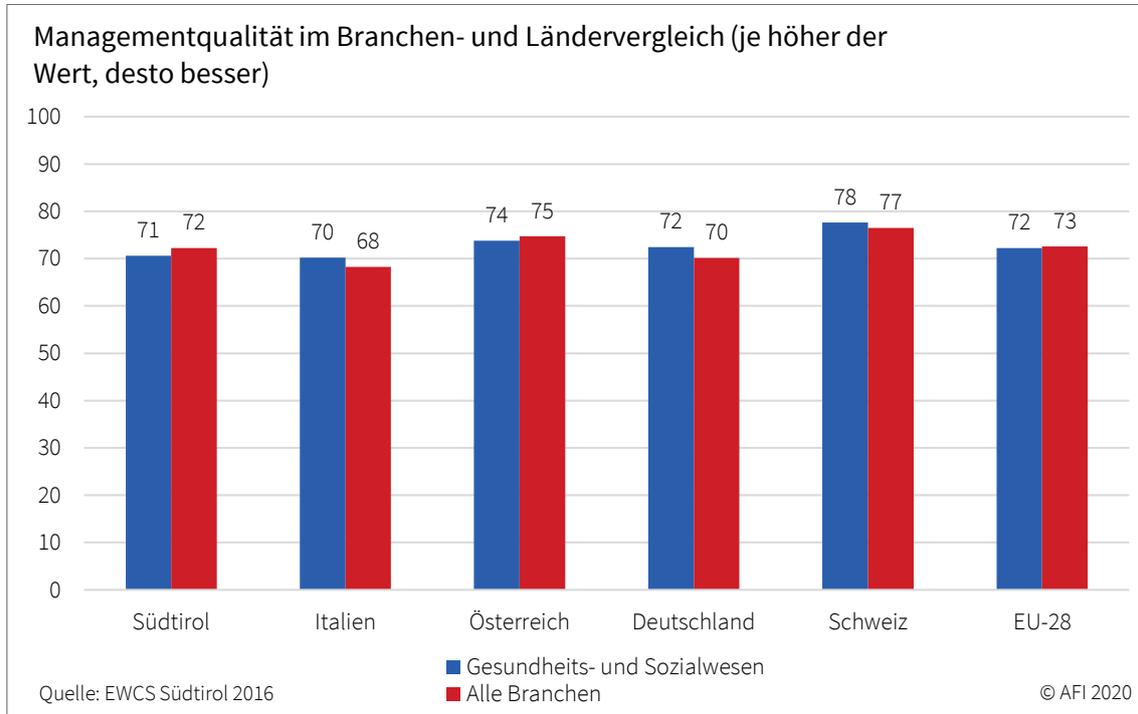
Unter dem affektiven Betriebsklima wird die emotionale Grundstimmung verstanden, die in einer Organisation herrscht. Es ist die gemeinsame Einstellung aller Mitarbeiter zum Miteinander in ihrem Betrieb: „Ja, so läuft das bei uns.“ Ob das Betriebsklima gut oder schlecht ausgeprägt ist, hat wichtige Auswirkungen: darin liegt nicht nur der Schlüssel für hochqualitatives Arbeiten, sondern auch für das psychische Wohlergehen der Mitarbeiter und Führungskräfte. Wenn das affektive Betriebsklima gut ausgeprägt ist, steigen die Leistung und das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter und sinkt das sogenannte Rückzugsverhalten: Mitarbeiter sind ihrem Betrieb gegenüber loyaler und bleiben beispielsweise nicht wegen jeder Kleinigkeit zuhause (Hölbling, 2018).

Das Merkmal „Affektives Betriebsklima“ setzt sich aus den Bausteinen Managementqualität, soziale Unterstützung sowie schädliches Sozialverhalten zusammen, auf die anschließend näher eingegangen wird.

Sowohl in Bezug zum allgemeinen Branchendurchschnitt als auch im Vergleich zum Gesundheits- und Sozialwesen der Vergleichsgruppe ist der Südtiroler Wert des affektiven Betriebsklimas bemerkenswert niedrig (65 Punkte). Zurückzuführen ist dies auf die weitverbreiteten Erfahrungen mit schädlichem Sozialverhalten am Arbeitsplatz. Sowohl die Managementqualität als auch die soziale Unterstützung unter Arbeitskollegen und Vorgesetzten sind hierzulande nämlich gut entwickelt und gäben keinen Anlass zur Klage. Einzig und allein das schädliche Sozialverhalten ist deutlich ausgeprägter als anderswo und gleichzeitig ein Hebel, wo man ansetzen könnte.

Managementqualität

Abbildung 6

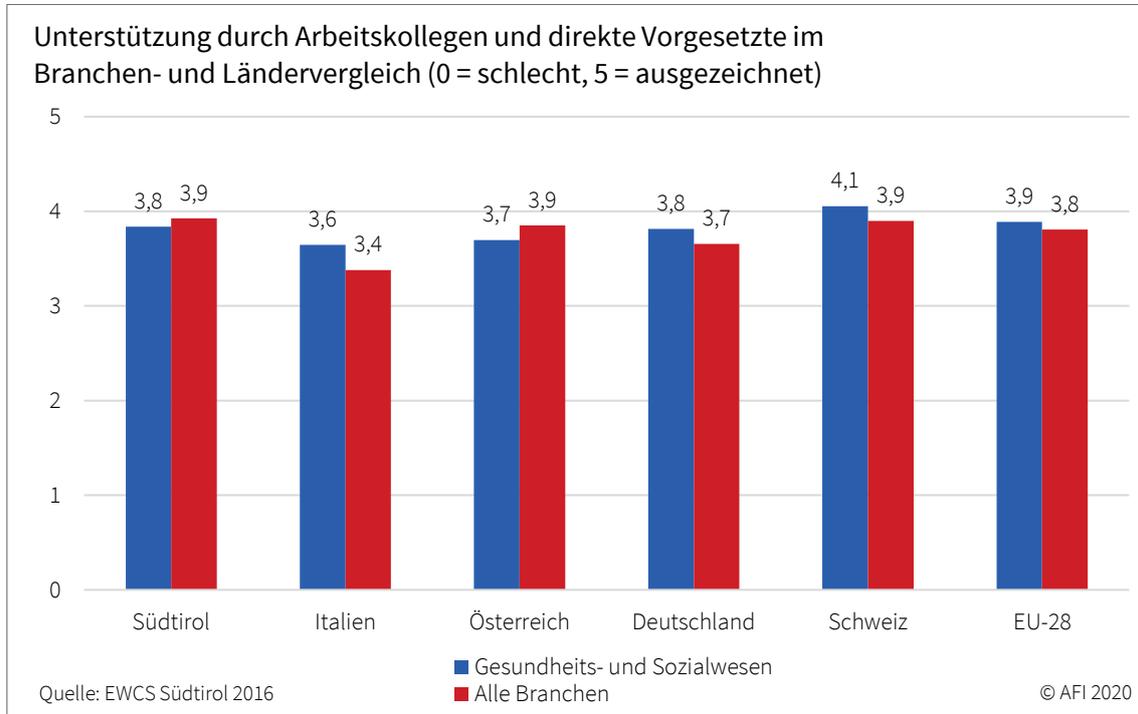


Das Merkmal Managementqualität misst die Qualität des Führungsverhaltens. Hier bewertet der Mitarbeiter Handlungen und Einstellungen seines Vorgesetzten ihm gegenüber. Hat der Vorgesetzte grundsätzlich Respekt vor dem Mitarbeiter? Gibt er nützliche Rückmeldungen, fördert er die berufliche Weiterentwicklung oder steht er dabei eher im Weg?

Zwischen dem Ergebnis des Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesens (71 Punkte) und dem Durchschnitt aller Branchen (72 Punkte) besteht kein Unterschied, ebenso wenig wie zu den Gesundheits- und Sozialwerten der Vergleichsgruppe. Anders ist es bei den allgemeinen Branchenwerten: Deutlich positiv sticht die Schweiz hervor, die mit 77 Punkten ein wesentlich besseres Ergebnis erzielt. Italien ist mit 68 Punkten hierbei Schlusslicht. Das Südtiroler Ergebnis ist also im Ländervergleich auf Linie und somit zu begrüßen.

Unterstützung durch Arbeitskollegen und Vorgesetzte

Abbildung 7

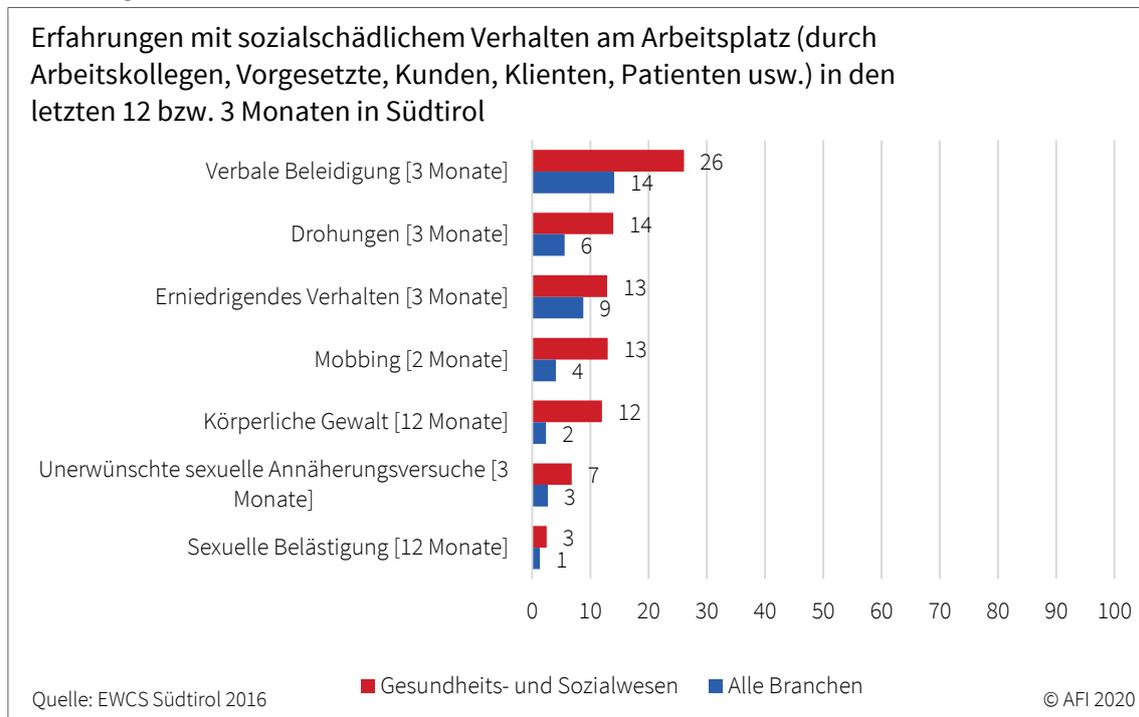


Der zweite Baustein ist die Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Wer Vorgesetzte und Arbeitskollegen hat, die rasch und unkompliziert zur Hand gehen, wenn man Hilfe braucht, der kann sich glücklich schätzen und bewertet dieses Merkmal dementsprechend gut.

In Südtirol weist das Gesundheits- und Sozialwesen dieselben guten Ergebnisse auf (Zustimmung von 3,8) wie der Durchschnitt aller Branchen (3,9): Vorgesetzte und Arbeitskollegen helfen einander meistens gerne. In der Vergleichsgruppe schneidet Italien im Branchendurchschnitt (3,4) etwas schlechter ab, die Schweiz mit einer Zustimmungsrate von 4,1 (Gesundheits- und Sozialwesen) am besten.

Sozialschädliches Verhalten am Arbeitsplatz

Abbildung 8



Der dritte Baustein des affektiven Betriebsklimas beschreibt die negativen zwischenmenschlichen Erfahrungen, die Angestellte während ihrer Arbeitszeit machen: mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten, aber auch mit Kunden, Klienten oder Patienten.

Schon die Südtiroler Branchendurchschnittsdaten zeigen, dass es hierzulande im Vergleich zu den übrigen mitteleuropäischen Ländern und auch im Vergleich zu Italien eher ruppig zugeht. Auch bei einer oberflächlichen Betrachtung der Daten des Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesens zeigt sich, dass die Beschäftigten vielen negativen, ja schädlichen zwischenmenschlichen Erlebnissen während ihrer Arbeit ausgesetzt sind.

Mehr als jeder Vierte (26%) ist in den drei Monaten vor der Befragung während der Arbeit beleidigt, immerhin fast jeder siebte (14%) im gleichen Zeitraum bedroht worden. Auch die anderen abgefragten Kategorien zeigen das gleiche Muster: Überall sind die Werte gegenüber dem Branchendurchschnitt zum Teil deutlich erhöht. Sorgen bereiten sollten die Ergebnisse in Bezug auf Mobbing und erlebte Gewalt: 13% der Befragten gaben an, in den letzten zwölf Monaten von Mobbing betroffen gewesen zu sein, mehr als jeder Zehnte (12%) hat Gewalt am Arbeitsplatz erlebt.

Wie können solche hohen Zahlen (und damit die dahinterstehenden Phänomene) erklärt werden? In erster Linie durch die spezielle Klientel des Gesundheits- und Sozialwesens. Wer in Kontakt mit den Diensten kommt, dem geht es meist nicht besonders gut bzw. er hat (alters- oder krankheitsbedingte) Einschränkungen. Krankheit, Schmerzen oder Demenz beeinträchtigen das psychische Wohlbefinden. Blitzableiter sind

dann häufig diejenigen Personen, die sich beruflich um diese Menschen kümmern. Aufwendige Metastudien aus dem Pflegebereich zeigen beispielsweise ganz klar, dass Gewalt durch Patienten ein länderübergreifendes Problem darstellt (Zeh et al., 2009).

Allerdings hat der hohe Anteil jener, die ein Problem angeben, auch etwas Gutes: den Beschäftigten ist das problematische Verhalten anderer bewusst und sie schämen sich nicht, solche Vorkommnisse den Interviewern gegenüber zu schildern. Wenn Problembewusstsein die erste Voraussetzung für Änderungen ist, dann ist eine wichtige Hürde schon geschafft.

Tabelle 4

Erfahrungen mit sozialschädlichem Verhalten am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialwesen nach Vergleichsländern (in den letzten 12 bzw. 3 Monaten) (%)

	Verbale Beleidigung (3)	Unerwünschte sex. Annäherungsversuche (3)	Drohungen (3)	Erniedrigendes Verhalten (3)	Körperliche Gewalt (12)	Sex. Belästigung (12)	Mobbing (12)
Südtirol	26	7	14	13	12	3	13
Italien	8	0	2	5	1	0	5
Österreich	23	8	8	11	6	6	9
Deutschland	14	3	3	6	3	2	7
Schweiz	18	8	6	7	4	5	2
EU-28	20	3	7	8	7	2	9

Quelle: EWCS Südtirol 2016

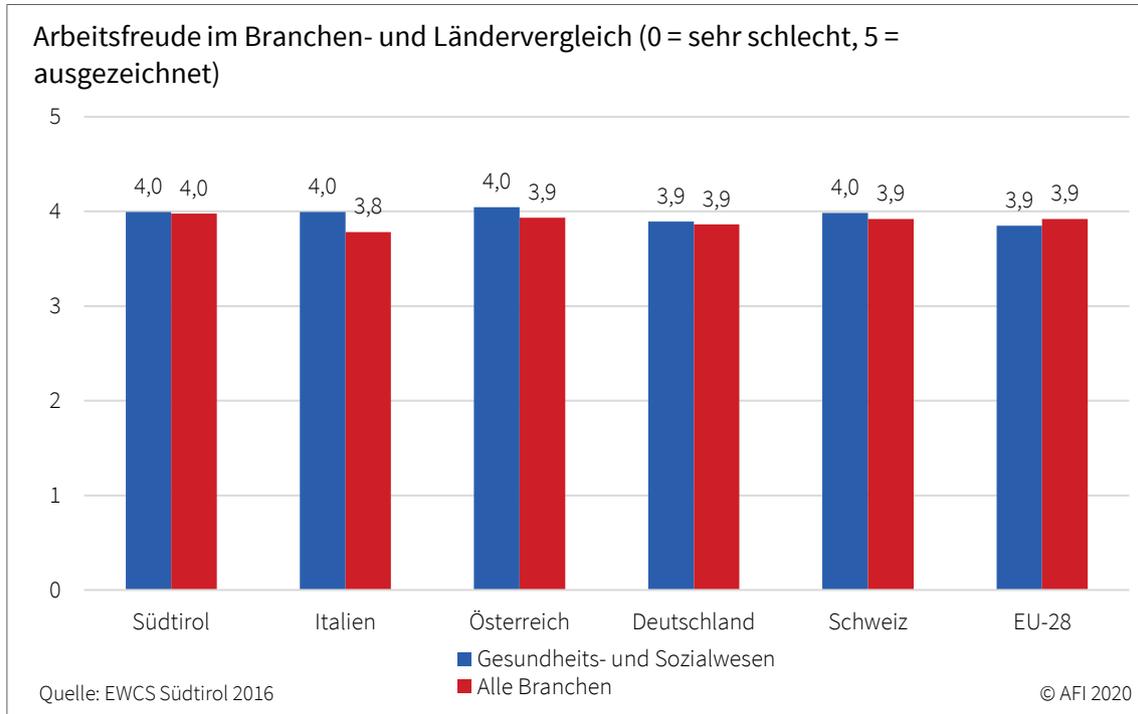
© AFI 2020

Blickt man auf die Vergleichsgruppe, wird schnell klar, dass Südtirol bei den Beleidigungen (26%), Drohungen (15%), dem erniedrigenden Verhalten (13%, kein signifikanter Unterschied zu den Vergleichsländern), körperlicher Gewalt (12%) und Mobbing (13%) das Schlusslicht ist. Am nächsten sind noch die österreichischen Werte, am weitesten entfernt, sprich am besten, die italienischen: Die Beschäftigten des italienischen Gesundheits- und Sozialwesens scheinen fast keine Probleme mit den eben erwähnten Verhaltensweisen zu haben.

Wie ist dieses Ergebnis zu erklären? Man würde es den italienischen Ärzten, Krankenpflegerinnen und Sozialarbeitern jedenfalls wünschen. Möglicherweise ist für dieses scheinbar gute Ergebnis jedoch eher eine Kombination aus Scham und mangelndes Problembewusstsein („So läuft das bei uns nun mal“) verantwortlich.

Arbeitsfreude

Abbildung 9

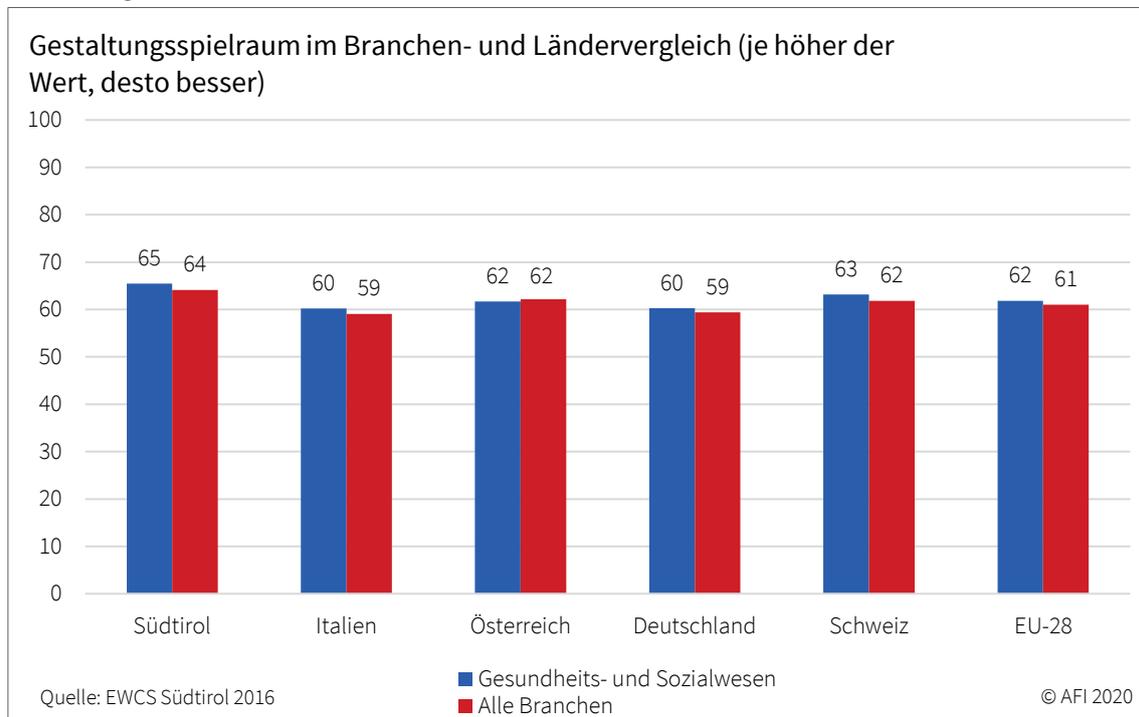


„Ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie“, „Ich bin von meiner Arbeit begeistert“, diese und andere Fragen sind im Merkmal Arbeitsfreude gebündelt. Wem seine Arbeit Freude macht, steht Durststrecken und Widrigkeiten aller Art besser durch als Menschen, die nur des Geldes wegen arbeiten.

Der Durchschnittswert Südtirols bezogen auf alle Branchen ist auf einer Linie mit der Vergleichsgruppe, und auch die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens gehen sowohl in Südtirol als auch anderswo freudig ihrer Arbeit nach. Die Ergebnisse des Gesundheits- und Sozialwesens unterscheiden sich zwar knapp signifikant voneinander, die Effektstärke ist aber zu gering, um in diese Unterschiede viel hininterpretieren zu können. Festzuhalten ist: die Arbeitsfreude sollte man bewahren und fördern, sie ist eine wichtige Ressource, um kurzfristig mit problematischen Situationen zurechtzukommen.

Gestaltungsspielraum

Abbildung 10

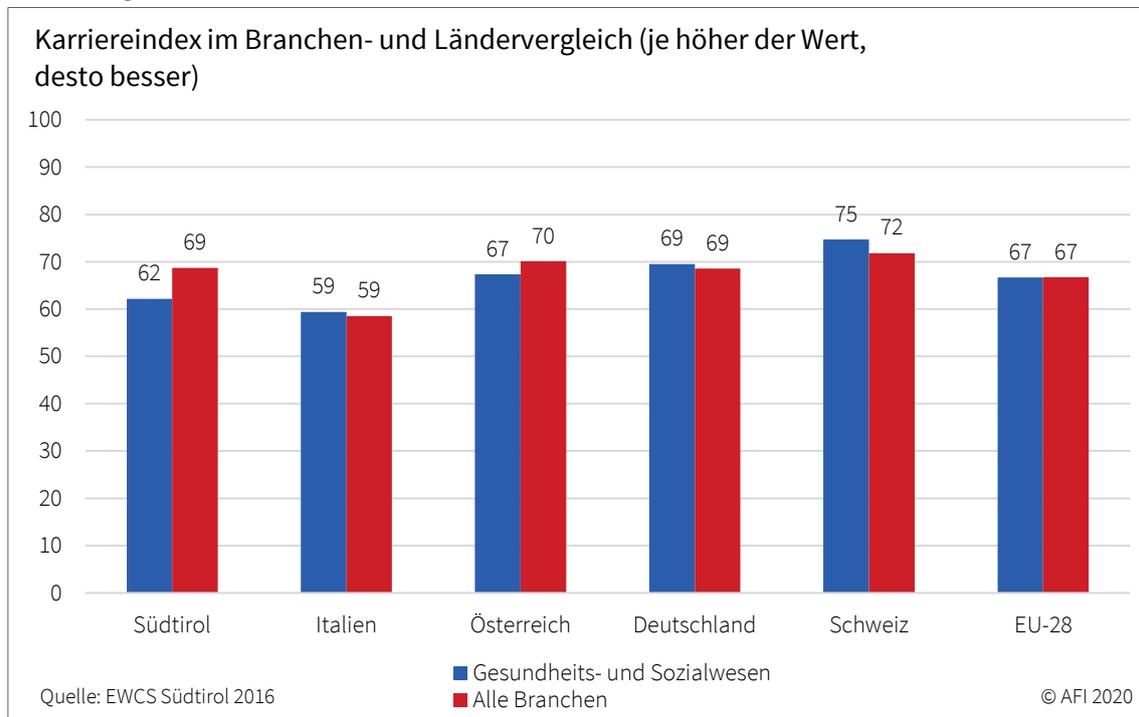


Ob privat oder im Beruf: Wer Entscheidungs- und somit Gestaltungsspielräume hat, ist besser dran. Was sofort einleuchtet, wird auch von der arbeitspsychologischen Forschung bestätigt. Menschen leisten mehr und haben weniger psychische Beschwerden, wenn sie in ihrer Arbeit selbst entscheiden und bis zu einem gewissen Maß so handeln können, wie sie es am besten finden. Im Umkehrschluss gilt: Wer in der Arbeit sehr unter Druck steht und kaum selbst bestimmen darf, erlebt mehr Stress und steigert sein Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychosomatische Störungen. Die Ergebnisse sind im Extremfall häufigere Fehlzeiten der betroffenen Mitarbeiter, die dem reibungslosen Funktionieren des Betriebs schaden und der Allgemeinheit die Behandlungskosten aufbürden.

Die Beschäftigten des Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesens bewerten ihren Gestaltungsspielraum in der Arbeit als sehr gut (65 Punkte) – der Wert übersteigt knapp jenem der Vergleichsgruppe. Ein bedeutender Unterschied besteht zu den italienischen und bundesdeutschen Werten, die mit nur 60 Punkten hinterherhinken. Wer selbst entscheiden und handeln kann, wie er es für richtig hält, bleibt geistig rege, entwickelt neue Ideen und fühlt sich seinem Betrieb verbunden. Diese Südtiroler Spitzenposition gilt es zu halten und wenn möglich auszubauen: Autonom gestalten zu können tut nicht nur in der Politik gut, sondern auch am Arbeitsplatz.

Karrieremöglichkeiten

Abbildung 11



Der Karriereindex besteht aus drei Fragen zur Karriereperspektive, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Schrumpfen und Auslagern von Organisationsbereichen. In diesem Punkt stellen die Beschäftigten des Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesens kein gutes Zeugnis aus. Mit 62 Punkten liegt die Zufriedenheit unter dem EU-Durchschnitt (67 Punkte). Die mitteleuropäischen Staaten schneiden deutlich besser ab, die Schweiz ist mit 75 Punkten eine Klasse für sich.

Ein Drittel (32%) der Südtiroler Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen hat angegeben, dass die Anzahl der Mitarbeiter an ihrer Arbeitsstelle in den drei Jahren vor der Befragung leicht (22%) oder sogar stark gesunken (10%) ist – dies hat negativen Einfluss auf die Einschätzung, Karriere machen zu können. Auf der anderen Seite sagen aber auch insgesamt 24%, dass im gleichen Zeitraum (deutlich) mehr Personen angestellt worden sind. Diese Frage polarisiert wie in keinem anderen Land der Vergleichsgruppe. In Italien sind 36% der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen der Meinung, dass an ihren Arbeitsplätzen (deutlich) Personal abgebaut worden ist. Demgegenüber sagen nur insgesamt 14%, dass (deutlich) mehr Personen angestellt wurden.

14% der in dieser Branche beschäftigten Südtiroler fürchten, dass sie ihre Arbeitsstelle in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten – auch dies ein Wert, der wie in Italien (11% sind derselben Meinung) für das schlechte Abschneiden bei diesem Merkmal verantwortlich ist. Andererseits sagen 81% der Südtiroler Beschäftigten im Gesund-

heits- und Sozialwesen, dass sie einen Arbeitsplatzverlust in den nächsten sechs Monaten eher nicht (22%) oder überhaupt nicht (59%) fürchten. Das Thema Karriere entzweit die Meinungen der Betroffenen nirgends so sehr wie in Südtirol.

Anerkennung für die Arbeit

Tabelle 5

Einschätzung der Aussage "Ich erhalte die Anerkennung für meine Arbeit, die ich mir verdiene" nach Branchen und Vergleichsländern (%)

		Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Südtirol	Gesundheits- und Sozialwesen	18	48	13	16	5
	Alle Branchen	22	49	17	9	3
Italien	Gesundheits- und Sozialwesen	6	47	41	6	0
	Alle Branchen	9	46	30	10	5
Österreich	Gesundheits- und Sozialwesen	33	41	12	8	6
	Alle Branchen	31	41	17	7	4
Deutschland	Gesundheits- und Sozialwesen	27	42	17	10	4
	Alle Branchen	22	44	20	10	4
Schweiz	Gesundheits- und Sozialwesen	34	45	13	6	2
	Alle Branchen	31	45	15	6	3
EU-28	Gesundheits- und Sozialwesen	24	40	19	11	6
	Alle Branchen	23	42	20	10	5

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

Gutes Geld für gute Arbeit – diesem Spruch dürften wohl die meisten Erwerbstätigen zustimmen. Eine andere Währung – nicht finanzieller Natur - ist die Anerkennung, die man für seine geleistete Arbeit von der Gesellschaft erhält. Wessen Arbeit anerkannt und geschätzt wird, dessen Selbstwertgefühl steigt und der arbeitet lieber.

In Südtirol geben erstaunlich viele Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (insgesamt mehr als jeder fünfte, also 21%) an, dass sie eher wenig (16%) oder gar keine (5%) Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Das ist der höchste Wert der Vergleichsgruppe, auch über dem EU-Durchschnitt von 17%. Die deutschsprachigen mitteleuropäischen Länder stehen durch die Bank besser da: Zum einen sind deutlich weniger Beschäftigte dieser Branche der Meinung, dass sie zu wenig Anerkennung erhalten und zum anderen ist der Prozentsatz der Beschäftigten höher, die sich eher oder voll und ganz anerkannt fühlen.

Während der Coronavirus-Pandemie ist der Gesellschaft plötzlich die Wichtigkeit der Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen drastisch vor Augen geführt worden. Diese Menschen dürften heute mehr anerkannt sein als noch vor der Pandemie. Das ist ein guter Ansatzpunkt.

Schlussfolgerungen

Die Beschäftigten des Südtiroler Gesundheitswesens sind durchwegs mit Freude bei der Arbeit, fühlen sich von Kollegen und Vorgesetzten gut unterstützt und haben in ihrer Arbeit deutlich mehr Gestaltungsspielraum als ihre Kollegen nördlich des Brenners und südlich der Salurner Klause. Diese Vorzüge zeichnen Südtirol aus, diese Vorzüge sollte das Gesundheits- und Sozialwesen in eigenem Interesse bewahren. Soviel zu den guten Befunden.

Auf der Sollseite ist jedoch auch einiges zu verbuchen: die größte Baustelle ist sicherlich das niedrige affektive Betriebsklima mit einem schwachen Wert von 65 Punkten (Italien: 77, Österreich: 68, Deutschland: 75). Ein schlecht entwickeltes affektives Betriebsklima führt dazu, dass sich Beschäftigte nicht mit ihrem Betrieb identifizieren, im Zweifel nicht für ihn einstehen und lieber Dienst nach Vorschrift machen anstatt sich reinzuknien, wenn es die Lage erfordert. Dadurch sinkt die Qualität der erbrachten Dienstleistungen.

Beschäftigte dürfen für Patienten keine Blitzableiter sein

Ein Gutes hat das Ganze jedoch: aus den Zahlen lässt sich ablesen, woran das affektive Betriebsklima krankt – es sind die unangebrachten, sozial schädlichen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die sehr häufig von Patienten oder Klienten ausgehen (vgl. Meta-studie von Zeh et al. 2009). 26% der Beschäftigten sind in den drei Monaten vor der Befragung beleidigt, 14% bedroht worden. Mehr als jeder Zehnte (12%) hat in den 12 Monaten vor der Befragung sogar Erfahrungen mit irgendeiner Form von körperlicher Gewalt gemacht. Die Südtiroler Zahlen sind zum Teil deutlich höher als in den Vergleichsländern, was aber gleichzeitig auch bedeutet, dass das Problem zumindest erkannt ist und wird von den Beschäftigten nicht verleugnet wird (Italien und andere Mittelmeerlande scheinen mit solchen Verhaltensweisen überhaupt keine Probleme zu haben).

Professionelle Unterstützung erwünscht

Die Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sind freilich nicht für das Verhalten von Patienten und Klienten verantwortlich, sie sollten ihren Beschäftigten aber im Eigeninteresse professionelle Unterstützung zukommen lassen: Das kann vom Weiterbildungsangebot zum Umgang mit (verbaler) Gewalt in der Pflege, der Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft „Mobbing“ bis hin zur Aufstellung eines Wachdienstes in den Notaufnahmen großer Krankenhäuser reichen. Immer bewährt haben sich Qualitäts- und Gesundheitszirkel: Die Mitarbeiter wissen nämlich meist genau, wo es hapert und was man dagegen tun könnte – erstaunlich oft ohne viel Geld ausgeben zu müssen.

Psychisch belastende Arbeitsbedingungen mildern

Eine weitere Schwachstelle sind die psychisch belastenden Arbeitsbedingungen, die sich aus der Arbeitsverdichtung (hohes Arbeitstempo, Termindruck) und den emotionsbedingten Belastungen (verärgerte Klienten/Patienten betreuen, Gefühle verstecken müssen) ergeben. Die Werte des Südtiroler Gesundheits- und Sozialwesens sind zwar durchaus auf einer Linie mit den Vergleichsländern, aber es bestünde viel Luft nach oben – auch, um den Druck von den Mitarbeitern zu nehmen. Hierzulande können sich nämlich ganze 37% der in dieser Branche Beschäftigten nicht vorstellen, ihren Beruf bis zum Alter von 60 Jahren (über 50-Jährige: noch 5 Jahre) auszuüben. Verknüpft man diese Aussage mit der Tatsache, dass hierzulande genauso wie in Italien ungefähr 54% der Beschäftigten zwischen 35 und 49 sowie weitere 31% über 50 sind, zeigt sich eine explosive Mischung. Psychisch belastende Arbeitsbedingungen zu mildern bleibt das Gebot der Stunde.

Beifallklatschen allein reicht nicht

Während der Corona-Pandemie ist einer breiten Öffentlichkeit plötzlich bewusst geworden, wie wichtig das Gesundheits- und Sozialwesen ist. Vielerorts wurde den Beschäftigten allabendlich applaudiert. Anerkennung für die geleistete Arbeit sollte sich jedoch nicht im Beifallklatschen erschöpfen: Die beste Form der Anerkennung ist, wenn wir als Gesellschaft – in unserem Interesse! - den Beschäftigten in dieser Branche dabei helfen, ihre Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass sie ihre Arbeit so reibungslos und entspannt wie möglich verrichten können.

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

Literaturverzeichnis

- Autonome Provinz Bozen - Südtirol. Abteilung Arbeit. Amt für Arbeitsmarktbeobachtung . Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt. (Hrsg.). (2019). *Schaubilder 2019. Der Südtiroler Arbeitsmarkt*. Landesdruckerei.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie: Mit 34 Tabellen* (2., überarb. Aufl). Springer.
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Llave Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). *6th European working conditions survey*. Publications Office of the European Union.
- Tobias Hölbling. (2018). *Das affektive Betriebsklima: Wie gehen Südtirols Arbeitskräfte miteinander um?* Eigendruck.
- Zeh, A., Schablon, A., Wohlert, C., Richter, D., & Nienhaus, A. (2009). Gewalt und Aggression in Pflege- und Betreuungsberufen – Ein Literaturüberblick. *Das Gesundheitswesen*, 71(08/09), 449–459. <https://doi.org/10.1055/s-0029-1192027>

A.1

Kreuztabellen (Chi-Quadrat)

Untersuchtes Merkmal	Chi-Quadrat χ^2	Freiheitsgrade df	Signifikanz p<,...
Tabelle 1: Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. aller Branchen im Ländervergleich (%)	Gesundheits- und Sozialwesen (GuS) : 16,374 Alle Branchen (AB): 10,351	GuS: 4 AB: 4	GuS: 0,003 AB: 0,035
Tabelle 2: Altersstruktur der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. aller Branchen im Ländervergleich (%)	GuS: 21,891 AB: 17,348a	GuS: 8 AB: 4	GuS: 0,005 AB: 0,002
Tabelle 3: Einschätzung der Aussage "Glauben Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf oder einen ähnlichen ausüben können, bis Sie 60 Jahre alt sind? (Über 50: auch noch in fünf Jahren?) (%) nach Branchen und Vergleichsländern (%)	GuS: 8,951 AB: 39,773a	GuS: 4 AB: 4	GuS: 0,062 AB: 0,000
Tabelle 4: Erfahrungen mit sozial-schädlichem Verhalten am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialwesen nach Vergleichsländern (%)	Verb. Beleidigung: 15,910 Unerwünschte sex. Annäherung: 15,569 Drohungen: 22,471 Erniedrigendes Verhalten: 7,458 Körperliche Gewalt: 16,296 Sexuelle Belästigung: 11,185 Mobbing: 10,648	Verb. Beleidigung: 4 Unerwünschte sex. Annäherung: 4 Drohungen: 4 Erniedrigendes Verhalten: 4 Körperliche Gewalt: 4 Sexuelle Belästigung: 4 Mobbing:	Verb. Beleidigung: 0,003 Unerwünschte sex. Annäherung: 0,004 Drohungen: 0,001 Erniedrigendes Verhalten: 0,114 Körperliche Gewalt: 0,003 Sexuelle Belästigung: 0,025 Mobbing: 0,027
Tabelle 5: Einschätzung der Aussage "Ich erhalte die Anerkennung für meine Arbeit, die ich mir verdiene" nach Branchen und Vergleichsländern (%)	GuS 295,140	GuS 16	GuS 0,000

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

A.2

Varianzanalyse

Untersuchtes Merkmal	Quadrat-summe	Freiheits-grade df	Mittel der Quadrate	F-Wert	Signifikanz p<,...
Abbildung 3: Index: Körperlich belastende Arbeitsbedingungen im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 3201,159 AB: 4589,794	GuS: 4 AB: 4	GuS: 800,29 AB: 1147,44	GuS: 5,673 AB: 6,666	GuS: 0,000 AB: 0,000
Abbildung 4: Index: Psychisch belastende Arbeitsbedingungen im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 1406,065 AB: 46067,244	GuS: 4 AB: 4	GuS: 351,516 AB: 11516,811	GuS: 0,533 AB: 5,822	GuS: 0,712 AB: 0,000

Abbildung 5: Affektives Betriebsklima im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 10324,483 AB: 4563,14	GuS: 4 AB: 4	GuS: 2581,121 AB: 1140,785	GuS: 4,025 AB: 2,089	GuS: 0,003 AB: 0,080
Abbildung 6: Managementqualität im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 3703,26 AB: 43814,133	GuS: 4 AB: 4	GuS: 925,518 AB: 10953,533	GuS: 2,042 AB: 25,585	GuS: 0,087 AB: 0,000
Abbildung 8: Unterstützung von Arbeitskollegen und Vorgesetzten im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 3703,26 AB: 221,611	GuS: 4 AB: 4	GuS: 925,518 AB: 55,403	GuS: 2,042 AB: 68,453	GuS: 0,087 AB: 0,000
Abbildung 9: Arbeitsfreude im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 2,562 AB: 25,802	GuS: 4 AB: 4	GuS: 0,641 AB: 6,45	GuS: 2,867 AB: 22,282	GuS: 0,022 AB: 0,000
Abbildung 10: Gestaltungsspielraum im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 2,562 AB: 25,802	GuS: 4 AB: 4	GuS: 0,641 AB: 6,45	GuS: 2,867 AB: 22,282	GuS: 0,022 AB: 0,000
Abbildung 11: Karriereindex im Branchen- und Ländervergleich	GuS: 17400,711 AB: 139038,41	GuS: 4 AB: 4	GuS: 4350,178 AB: 34759,063	GuS: 6,564 AB: 47,432	GuS: 0,000 AB: 0,000

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2020

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org